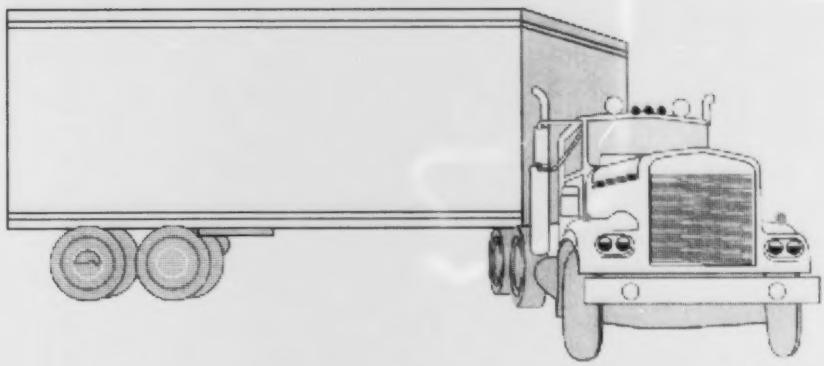
LABOUR PROGRAM

Profiles of Federal Jurisdiction Industries

Truck Transport



Human Resources Development Canada
Développement des ressources humaines Canada

Canada

Disclaimer:

These profiles were prepared to provide background information to Labour Program employees. While every effort was made to ensure accuracy at the time of preparation, the information should not be used for any purposes other than its original intent.

1. Introduction

The trucking industry is the primary mode of commodity transportation in Canada. Major economic factors impacting on the demand for trucking services include the production of goods for domestic consumption; exports and imports; interest rates and the foreign exchange value of the Canadian dollar, especially vis à vis the US dollar. The supply of truck transport is, in turn, affected by the price of inputs, namely labour and capital.

The Canadian trucking industry has experienced significant changes in the past 10 years beginning with **deregulation** in 1987 and **trade liberalization** soon thereafter. Deregulation was initiated under the *Motor Vehicle Transport Act* (MVTA) introduced in 1987 and resulted in the lowering of barriers to entry. The *Canada-US Free Trade Agreement* (FTA) signed in 1989 and the *North American Free Trade Agreement* (NAFTA) in 1992 initiated a new era of liberalized trade between Canada and the United States in 1989, and with Mexico in 1992.

Deregulation introduced increased competition that forced carriers to be more receptive and responsive to changes in the Canadian and US economies. As well, the *free trade agreements* opened up opportunities for Canadian firms but also brought in new competition from US trucking firms. Trade liberalization under NAFTA should achieve a market where borders will effectively vanish.

The main intention of the MVTA was to increase competition by allowing easier entry into the industry. Deregulation was expected to increase productivity and lower the rates for shippers. On the domestic level, Canadian trucking firms were forced to compete to a greater extent among themselves for domestic and transborder market shares, while US carriers were also penetrating the transborder market. Through improved asset management, carriers were able to generate more output from their employees and equipment. For successful carriers, productivity gains allowed them to lower prices and still remain viable.

The trade agreements (FTA) and (NAFTA) resulted in a shift in volume of traffic towards transborder shipments relative to domestic traffic. That shift is easily discerned by examining individual revenue flows since the implementation of the agreements. Changes in the share of revenues reflect the new patterns; the portion of revenues generated from transborder shipments rose steadily from 24% of total revenues in 1990 to 36% in 1995 (Statistics Canada, Trucking in Canada -1995).

Canadian-based trucking firms have been successful in their attempts to expand their share of the transborder market. From 1989 to 1993, the number of applications submitted by Canadian-based carriers seeking inter-state licenses averaged 850 per year compared to 200 applications in 1986 (National Transportation Agency, Annual Review, 1993).

The following profile of the Truck Transport Industry under federal jurisdiction provides a perspective on a number of workplace issues that have characterized the industry in recent years and that may have implications for the future.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

2a. Overview[1]

Key Facts 1997

Number of trucking carriers (estimate)	2,169
Operating revenues for truck carriers (billion)	$14,224
Employment in truck transport	151,018
Wages and salaries in truck transport (billion)	$3,750

Note: For-hire motor freight carriers with annual operating revenues of $1 million or more.

The trucking industry can best be described by its different segments that carry freight commercially. It includes the **for-hire carriers**, the **private segments** of trucking and the courier sector. For-hire carriers transport someone else's freight. There are mainly two types of carriers in this category: less-than-truckload (LTL) carriers who deliver various load sizes, sort and ship terminal to terminal, and redistribute (via P&D, pickup and delivery), and truckload (TL) carriers who move one shipper's freight at a time (e.g. a full truckload of automobile parts or bulk commodities moving in specialized trailers). Private carriers can be associated with retail store chains such as Canadian Tire or Safeway; but there are also thousands of smaller operators (e.g. lumber stores, feed mills) whose primary activity is not classified under trucking. Small private carriers account for the vast majority of trucks in Canada, and tend to be used less intensively than the other carriers. Couriers include a wide range of companies specializing in moving small packages; they use vans or small trucks to pick up and deliver, then consolidate shipments to move them by truck or air. Also, within all these segments are owner operators who typically own their own trucks and often work under contract to large for-hire carriers, private carriers or courier companies.

An indication of the trucking industry's importance is that the share of road transportation within the Gross Domestic Product of all transportation industries increased from **33.2%** in **1995** to **35.4%** in **1997**. This growing share of road transportation can be accounted for by changes in trade practices due mainly to the more competitive environment of international markets. Transportation clients have insisted on increased integration of transportation services into the management of supplies and deliveries, which has resulted in more transportation-related logistical services. The introduction of new technologies, such as satellite communications and electronic data interchange, are becoming more prevalent in road transportation. These new trends have benefited road transportation, as this mode can often offer better shipping time, frequency, reliability and flexibility.

Deregulation, free trade and the recession in the early 1990's, have caused considerable havoc for Canadian carriers. Discounting of rates has been fierce on major east-west freight lanes within Canada. Price slashing has become more prevalent since the rate-making powers of tariff

[1] Source: Trucking in Canada, 1997, Statistics Canada.

2a. Overview[1]

Key Facts 1997

Number of trucking carriers (estimate)	2,169
Operating revenues for truck carriers (billion)	$14,224
Employment in truck transport	151,018
Wages and salaries in truck transport (billion)	$3,750

Note: For-hire motor freight carriers with annual operating revenues of $1 million or more.

The trucking industry can best be described by its different segments that carry freight commercially. It includes the **for-hire carriers**, the **private segments** of trucking and the courier sector. For-hire carriers transport someone else's freight. There are mainly two types of carriers in this category: less-than-truckload (LTL) carriers who deliver various load sizes, sort and ship terminal to terminal, and redistribute (via P&D, pickup and delivery), and truckload (TL) carriers who move one shipper's freight at a time (e.g. a full truckload of automobile parts or bulk commodities moving in specialized trailers). Private carriers can be associated with retail store chains such as Canadian Tire or Safeway; but there are also thousands of smaller operators (e.g. lumber stores, feed mills) whose primary activity is not classified under trucking. Small private carriers account for the vast majority of trucks in Canada, and tend to be used less intensively than the other carriers. Couriers include a wide range of companies specializing in moving small packages; they use vans or small trucks to pick up and deliver, then consolidate shipments to move them by truck or air. Also, within all these segments are owner operators who typically own their own trucks and often work under contract to large for-hire carriers, private carriers or courier companies.

An indication of the trucking industry's importance is that the share of road transportation within the Gross Domestic Product of all transportation industries increased from **33.2%** in **1995** to **35.4%** in **1997**. This growing share of road transportation can be accounted for by changes in trade practices due mainly to the more competitive environment of international markets. Transportation clients have insisted on increased integration of transportation services into the management of supplies and deliveries, which has resulted in more transportation-related logistical services. The introduction of new technologies, such as satellite communications and electronic data interchange, are becoming more prevalent in road transportation. These new trends have benefited road transportation, as this mode can often offer better shipping time, frequency, reliability and flexibility.

Deregulation, free trade and the recession in the early 1990's, have caused considerable havoc for Canadian carriers. Discounting of rates has been fierce on major east-west freight lanes within Canada. Price slashing has become more prevalent since the rate-making powers of tariff

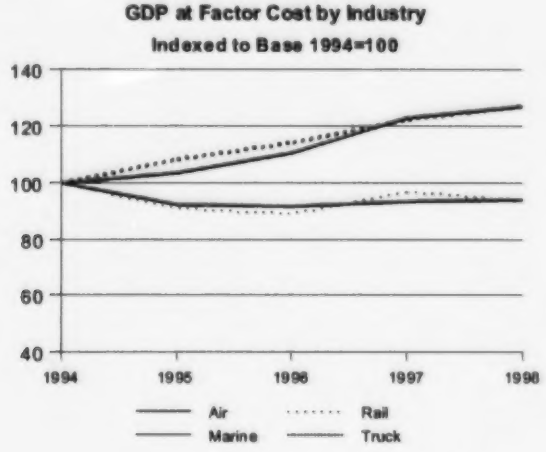
[1] Source: Trucking in Canada, 1997, Statistics Canada.

bureaus were axed by the regulators. Any overall improvements will be beneficial for an industry that represents more than 50,000 companies or owner-operators under federal and provincial jurisdictions, and contributes more than 200,000 direct jobs and $30 billion in revenue to the Canadian economy.

The **Labour Program's role** in the truck transport industry is in the application of the *Canada Labour Code*, which is the principal federal legislation governing **Industrial Relations** (Part I), **Occupational Safety and Health** (Part II), **Labour Standards** (Part III), and the *Employment Equity Act*.

2b. Trends in Real GDP in Truck Transport, Compared to Major Industrial Sectors, 1994 to 1998[2]

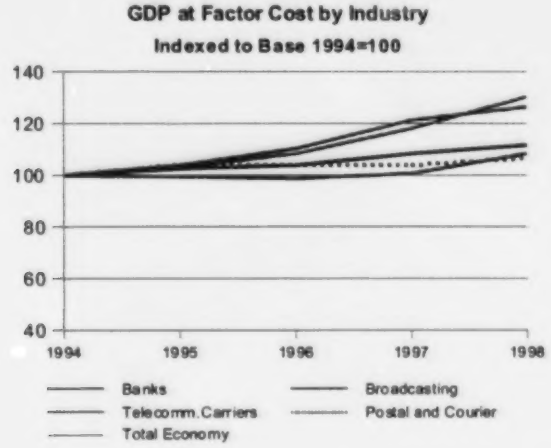
The accompanying charts provide a perspective on the economic performance of several major transportation and other industries in Canada. Over the past decade, the **truck transport** industry incurred a gradual increase in real output, in spite of numerous pressures and changes that had to be accommodated and absorbed into trucking operations, such as deregulation, a major recession, and intense competition from the US trucking sector under the free trade agreements. The level of output in the truck transport industry rose by approximately 18% between 1986 and the 1990-91 recession. Since 1991, the overall growth rate in GDP has more than doubled in the truck transport industry. Not all trucking companies have done well — some have terminated operations for various reasons (bankruptcy, merger) and those that have survived, face intense competition in domestic and other North American markets.



[2] Source: Statistics Canada, Gross domestic product at factor cost, transportation, storage, communications, utility and trade industries.

Since 1994, the **telephone communications** industry has been a clear winner with an increase of 30% of its output.

Over the same period, the growth in output in **truck transportation** was 27% and the growth in real GDP for the **total economy** in the same time-period was about 10%.



3. Industrial Relations[3]

Key Facts

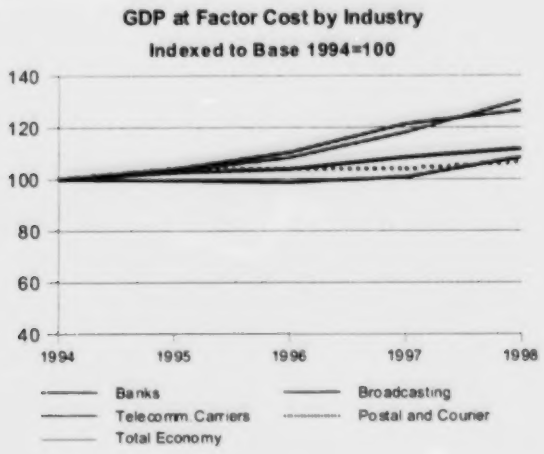
Trucking-Highway Bargaining Units:	464
Employees in Trucking-Highway Bargaining Units:	approximately 28,000
Total Employees in Truck Transport:	188,800*
Federal Jurisdiction Bargaining Units:	2,133
Federal Jurisdiction Employees within Bargaining Units:	approximately 350,000

* A significant, but statistically undetermined portion of the truck transportation falls under provincial jurisdiction.

[3] Source: The Federal Mediation and Conciliation Service, 1999 SEPH, Statistics Canada Cat.53-222-xpb and Transport Canada.

Since 1994, the **telephone communications** industry has been a clear winner with an increase of 30% of its output.

Over the same period, the growth in output in **truck transportation** was 27% and the growth in real GDP for the **total economy** in the same time-period was about 10%.



3. Industrial Relations[3]

Key Facts

Trucking-Highway Bargaining Units:	464
Employees in Trucking-Highway Bargaining Units:	approximately 28,000
Total Employees in Truck Transport:	188,800*
Federal Jurisdiction Bargaining Units:	2,133
Federal Jurisdiction Employees within Bargaining Units:	approximately 350,000

* A significant, but statistically undetermined portion of the truck transportation falls under provincial jurisdiction.

[3] Source: The Federal Mediation and Conciliation Service, 1999 SEPH, Statistics Canada Cat.53-222-xpb and Transport Canada.

The collective bargaining provisions of the *Canada Labour Code* apply to the aforementioned 464 bargaining units. Employees involved in intra-provincial trucking are not under federal jurisdiction and are therefore under the applicable provincial labour legislation. No reliable estimate of the number of employees falling under provincial jurisdiction for the trucking industry is available. Limited information is available on the overall level of unionization for the industry (federal or provincial jurisdiction). Unpublished data from Statistics Canada dating back to 1993 estimated the level of unionization in trucking, including such public organizations as provincial and municipal governments, to be approximately 20 per cent. If the public component of trucking is removed, the percentage falls below this level.

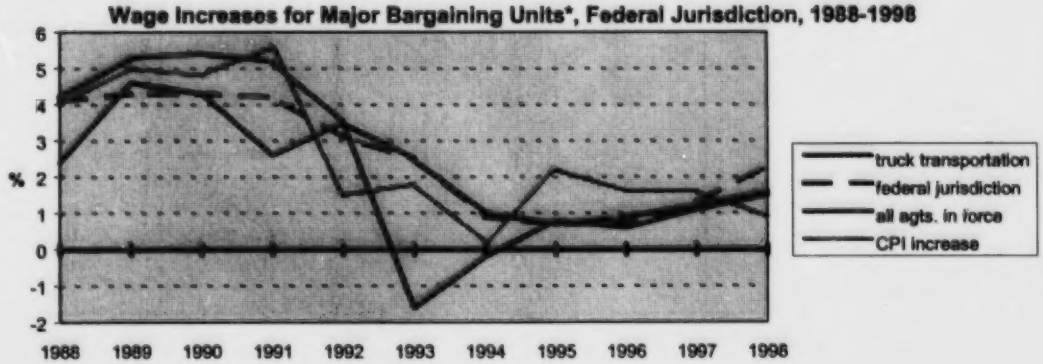
There are approximately 50,000 workers in 723 bargaining units in the total road transportation sector, recognized for collective bargaining purposes, under the provisions of the *Canada Labour Code*, Part I.

The road transportation sector encompasses several sub-sectors including trucking-highway; moving/warehousing; courier services; armoured cars; taxis/airport buses; city buses; inter-city buses; industries relating to trucking; other road transportation industries; and freight forwarders. The sub-sector presently under study, however, is that of trucking-highway.

The Teamsters are certified to represent the majority of bargaining units in trucking, 303 of 464, representing approximately 16,000 workers; the Canadian Auto Workers (CAW) is next with 41 bargaining units and approximately 2,100 workers.

4. Wage Developments Resulting From Collective Bargaining Negotiations[4]

Wage Increases for Major Bargaining Units*, Federal Jurisdiction, 1988-1998



* **Note:** The wage series measure all adjustments in base wage rates from all agreements in force in each year, covering 500 or more employees. The series include adjustments arising from: (1) settlements reached in the period, (2) settlements reached earlier but with changes deferred to the period and (3) from COLA and NON-COLA clauses.

[4] Source: Labour Program, Workplace Information Directorate (WID), Agreements in Force Year-over-Year Percent Change (sic 1970, 507) and Statistics Canada Cat. 62-001-xpb.

For the **1988–1998** period, the average annual increase (not weighted) in salaries stipulated under collective agreements for the *road transport* sector was **1.8%**. During that same period, the average annual increase in the *consumer price index*, commonly known as the CPI, was **2.7%**. This comparison shows that employees in the road transport sector lost purchasing power over the last decade. Their average annual wage increase was significantly lower than the consumer price index.

For that same period, the *wage adjustments* stipulated under collective agreements for road transport employees under federal jurisdiction were in the order of **2.6%**, on average. A comparison of the average percentage increases for the road transport sector with those for all industries under federal jurisdiction shows that wage adjustments for this sector of activity were significantly below the trend of wage adjustments under collective agreements.

In January 1999, the *average weekly wage*[5] for the road transport sector was **$676.20** compared to **$713.66** for sectors under federal jurisdiction (or **5.3% lower** than all sectors under federal jurisdiction). Comparison of the average annual percent increases shows that employees in the road transport sector received less than the average weekly wages for all sectors under federal jurisdiction.

With regard to the total number of *major bargaining units*, that is, those with 500 employees or more in the Canadian road transport sector, there were **4** in **1998**, or **3.8%** of all bargaining units under federal jurisdiction. A total of **4,470** employees were covered by collective agreements in 1998.

The following table shows that the average annual wage rate increase for the road transport sector is lower than the average for sectors under federal jurisdiction, from 1988 to 1993, and from 1994 to 1998. Over the last ten years, the average annual rate of increase in base salaries was **0.8%** lower than the average under federal jurisdiction.

Table A
Average Annual Growth Rates (%) in Base Wage Rates and the Consumer Price Index (CPI)
1988 — 1998

	1988-98	1988-93(Incl.)	1994-98
	%	%	%
Truck Transport	1.8	2.6	0.8
All Federal Jurisdiction	2.6	3.8	1.2
All Major Bargaining Units	2.9	4.4	1.1
Consumer Price Index	2.7	3.8	1.3

[5] Source: See Appendix 1.

For the **1988–1998** period, the average annual increase (not weighted) in salaries stipulated under collective agreements for the *road transport* sector was **1.8%**. During that same period, the average annual increase in the *consumer price index*, commonly known as the CPI, was **2.7%**. This comparison shows that employees in the road transport sector lost purchasing power over the last decade. Their average annual wage increase was significantly lower than the consumer price index.

For that same period, the *wage adjustments* stipulated under collective agreements for road transport employees under federal jurisdiction were in the order of **2.6%**, on average. A comparison of the average percentage increases for the road transport sector with those for all industries under federal jurisdiction shows that wage adjustments for this sector of activity were significantly below the trend of wage adjustments under collective agreements.

In January 1999, the *average weekly wage*[5] for the road transport sector was **$676.20** compared to **$713.66** for sectors under federal jurisdiction (or **5.3% lower** than all sectors under federal jurisdiction). Comparison of the average annual percent increases shows that employees in the road transport sector received less than the average weekly wages for all sectors under federal jurisdiction.

With regard to the total number of *major bargaining units*, that is, those with 500 employees or more in the Canadian road transport sector, there were **4 in 1998**, or **3.8%** of all bargaining units under federal jurisdiction. A total of **4,470** employees were covered by collective agreements in 1998.

The following table shows that the average annual wage rate increase for the road transport sector is lower than the average for sectors under federal jurisdiction, from 1988 to 1993, and from 1994 to 1998. Over the last ten years, the average annual rate of increase in base salaries was **0.8%** lower than the average under federal jurisdiction.

Table A
Average Annual Growth Rates (%) in Base Wage Rates and the Consumer Price Index (CPI)
1988 — 1998

	1988-98	1988-93(incl.)	1994-98
	%	%	%
Truck Transport	1.8	2.6	0.8
All Federal Jurisdiction	2.6	3.8	1.2
All Major Bargaining Units	2.9	4.4	1.1
Consumer Price Index	2.7	3.8	1.3

[5] Source: See Appendix 1.

5. Recent Developments in the Truck Transportation Industry

A. Collective Bargaining Settlements

I. Canadian Freightways Limited

In January 1999, 570 truck drivers, dockmen and mechanics, province-wide in Manitoba, Saskatchewan, Alberta, British Columbia, territory-wide, Northwest Territories and Yukon, settled a 36-month agreement with the International Brotherhood of Teamsters. The contract runs from January 1, 1998 through December 31, 2000. In lieu of wage increases, employees are now eligible to participate in the company **profit sharing** plan. No major changes are reported.

II. CANPAR Transport Limited

In March 1998, seven months prior to the expiry date of the previous agreement, 1,600 truck drivers and warehouse employees, system-wide, settled a 36-month agreement with the Transportation-Communications International Union which runs from November 1, 1998 through October 31, 2001.

Wage adjustments include 2.0 per cent increase on November 1, 1998 and 1999 and a 3.0 per cent increase on November 1, 2000. There was also a 1.0 per cent increase negotiated in March 1998 which became effective on March 6, 1998. Employees may now **bank overtime** hours in lieu of pay to a maximum of 40 hours at the rate of one and one-half hours banked for every one hour worked. **Life insurance** coverage increases to $40,000 from $30,000 while **short-term disability** coverage increases to $450 (previously $400) per week after the first week.

B. Other Significant Truck Transport Issues

- **Industry Deregulation and Free Trade**

Deregulation of the trucking industry in 1987 and the subsequent **Free Trade Agreements** of the late 1980's and the early 1990's, have reduced the influence of "artificial" factors on the industry and allowed the market to develop in a more "natural" fashion. Carriers have now developed more operational flexibility and can react in a more timely manner to world developments. Competition has also become more intense in the industry due to easier entry access into the marketplace. This increased level of competition, along with the new regulations and a sluggish economic environment, have led to excess capacity, and many firms have been forced to leave the industry. For several larger companies, such as Toronto-based Vitran Corporation, one of Canada's largest freight distribution companies, the industry changes have allowed them to evolve into more influential players in the ever-changing industry landscape. (Still, Vitran is also struggling to deal with challenges brought on by industry deregulation, such as excess capacity and intense rate competition.)

Hyper-competition accompanying trucking deregulation in the US, combined with excess carrier capacity caused by the recession, have combined to reduce standard shipping rates and provide shippers with unprecedented freight savings. (Deregulation of intra-state trucking in the US in 1995 has enabled Canadian carriers to penetrate deeper into southern markets with fewer restrictions. Consequently, Trimac Transportation System, a unit of Calgary-based Trimac Ltd., has grown into the largest bulk carrier in North America with 1995 revenues of approximately $370 million.) Although deregulation of trucking has made it easier for all carriers to move between Canada and the US, joint-line services are still favoured by many carriers as a way of reducing operating costs. Goods are transferred at the border, with the Canadian carrier doing the domestic line haul on imports, and the US carrier providing the haulage of exports. Exports have been very strong, benefiting Canadian carriers positioning themselves to take advantage of north-south trade patterns that have developed following trade agreements with the US and Mexico

When US carriers were allowed into the Canadian market, the competitive result was a large number of closures and consolidations. Carriers that ten years ago were among Canada's biggest players, such as CP Kingsway Inc., Route Canada and Glengarry Transport were forced out of the industry, but others such as the Montreal-based trucking firm Cabano-Kingsway Inc. reached an agreement in 1997 to acquire Thompson's Transfer Company International, a Nova Scotia-based trucking firm. Cabano follows the trend towards greater consolidation in the trucking industry and is already the second largest general transportation provider in Canada. (Thompson's will become a subsidiary company, and its six terminals in Nova Scotia and two facilities in New Brunswick will continue to operate.) Another trucking operation, TNT Overland joined three US carriers to form ExpressLINK, which gives TNT Overland a greater reach into the US heartland. There are increasing traffic flows on the north-south corridors. With free trade, companies in Toronto are increasingly buying from companies in New York, Chicago and Atlanta, while buyers in Calgary are purchasing more from Seattle and Los Angeles. This buying trend is expected to continue in the future.

Free trade has also put the spotlight on the 2,000 mile US-Mexican border which has been traditionally closed to foreign carriers. As of December 17, 1995, Mexico started allowing Canadian and US carriers to deliver across the border, as well as pick up cargo in Mexican border states. On January 1, 2000, Canadian- and American-based truckers will have full access throughout Mexico, resulting in a completely deregulated North American trucking industry.

- **Cost-Competitiveness, Wages and Safety**

The competitive forces brought into play in the trucking industry by deregulation and the Free Trade Agreements are also having a significant impact on wages and employment. Trucking firms have been forced to drastically lower operating costs in order to remain competitive. In addition, Dennis Dunster, Executive Vice President of the Trucking Division of the Transportation, Communications International Union, has indicated that "most companies have reduced freight rates to 1980's levels in order to maintain trucking volume". The direct result of these developments has been a consistent downward pressure on wage rates and a significant reduction in the number of unionized employees in the industry. (Although the overall downward pressure on wage rates has not yet been reflected conclusively in the aggregate

wage data of the Workplace Information Directorate, due primarily to the fact that the Directorate's data base is restricted to relatively large, unionized operations, there can be no doubt that this phenomenon is industry-wide in scope, and likely to continue for several years). The need to maintain the "unrealistic" low freight rates prevalent in the industry has also led to fears that industry safety may become compromised if companies cut back on the maintenance of equipment, or if drivers become tempted to work longer hours to maintain previous income levels.

- **Technological Advancements**

The use of **new technologies** such as satellite communications is rising sharply. It took Camcom Mobile, the major provider of satellite communications in Canada, five years to link its first 6,000 trucks in Canada, and just another twelve months to link their next 3,000. Fleets that used to invest in such technology to stand out from their competitors, now do so to stay in business. Investment in other technologies, such as Electronic Data Interchange, remains low and considerably behind the investments of US carriers. Canadian shippers cannot afford to lag behind their US competitors and will have to push their fleets to catch up.

Besides technology investments, motor carriers are starting to see growth again because of their ability to help logistics managers trim inventory, warehousing and general administrative costs. The trends toward value-added manufacturing and just-in-time concepts are also contributing factors that favour integrated transportation companies. In addition, the economies of scale for truckload carriers are enabling the larger players to get increasingly better unit utilization through **triangulation**. By using transfer points south of the border, Canadian carriers are getting better use of equipment, and attaining higher yields than domestic truckers. Carriers operating in triangular patterns are often able to undercut competitors operating east-west routes.

One of the key components of profitability is capacity and, in the fall of 1995, capacity started to exceed available freight. Hardest hit are the large less-than-truckload (LTL) carriers that invested heavily in **infrastructure** to support domestic east-west trade. These companies are having difficulty re-orienting their operations to the north-south traffic flow that has developed since the Canada-US Free Trade Agreement was signed. For a Canadian carrier to become a large LTL carrier in North America is almost unthinkable because of the size of the infrastructure required. That explains why several large Canadian LTL carriers have been acquired by US companies in the last several years. (Reimer, as an example, is an LTL carrier. Although now part of the American trucking giant Roadway Express Inc., Reimer continues to operate under its own name and Roadway Express is in the process of closing down its 22 locations across Canada. In 1997, Reimer was tied into Roadway's computer system along with a Mexican affiliate, thus significantly improving overhead costs and distribution patterns. Since Roadway Express operates in 65 countries, volume at Reimer operations could expand dramatically in the next several years. Roadway Express is the first trucking company to link all three signatory countries to the North American Free Trade Agreement while maintaining domestic LTL services in each.)

The trend having the biggest impact on LTL carriers is the way shippers have reorganized their distribution networks. With free trade, manufacturers have merged or eliminated a number of distribution centres in Canada, and are shipping directly to customers from American plants or

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

servicing customers from fewer Canadian distribution centres. LTL carriers most likely to service these manufacturers will be regional companies with targeted geographic markets and lower operating costs, rather than national firms. Owing to their location, Calgary and Winnipeg have been selected as sites for new distribution centres in the emerging continental strategy.

Compared with the LTL business, the truckload (TL) business has taken off. TL carriers pick up a full load from a single supplier and do not need a large infrastructure. Under free trade, it has been easy for these TL carriers to shift into north-south routes. Canada has some fairly significant truckload carriers who operate all over North America.

Another category of trucking is shipping bulk industry, from alcohol to dry cement. With the high cost of specialized tankers, competition is less intense than in other trucking sectors. Trimac Ltd. of Calgary is one of the largest haulers of bulk goods in Canada. It landed a five-year $40 million bulk trucking contract with Imperial Oil of Toronto involving the transportation of petroleum products from distribution terminals in Toronto, Belleville, Kingston and Thunder Bay to various locations in Ontario. Trimac has gained a foothold in the grain business by signing a $2.5 million Alberta Wheat Pool contract to move grain from Saskatchewan to Alberta, and hauling cement on the return trip.

Table B[6]
Collective Bargaining Calendar in the Trucking Industry

Employer and Location	Union	Number of Employees	Agreement Expiry
Eastern Canada Car Carriers Province-wide, Ont. and Que.	Intl. Brotherhood of Teamsters	1400	Oct. 31 1999
Canadian Freightways Limited, Province-wide; Man., Sask., Alta., B.C., NWT and the Yukon	Intl. Brotherhood of Teamsters	570	Dec. 31, 2000
Kleysen Transport Ltd. Winnipeg, Man.	Intl. Brotherhood of Teamsters	220	Dec.12, 2000
TST Overland Express, Province-wide, Ont.	Intl. Brotherhood of Teamsters	400	March 23, 2001
Transport Besner Inc. St-Nicolas, Que.	Intl. Brotherhood of Teamsters	250	Oct. 26, 2002

[6] Source: Labour Program, Workplace Information Directorate (WID), Collective Agreement Listings.

Employer and Location	Union		
Kindersley Transport Limited, Province-wide; Man., Sask., Alta., B.C.	Communications, Energy and Paperworkers of Canada	260	Jan. 31, 1998*
CANPAR Transport Ltd., Canada-wide	Transportation-Communications Intl. Union	1,600	Oct. 31, 2001
McKinlay Transport Limited, Province-wide, Ont.	Intl. Brotherhood of Teamsters (truck drivers)	200	Dec. 14, 1999
McKinlay Transport Limited, Province-wide, Ont.	Intl. Brotherhood of Teamsters (maintenance)	200	Dec. 14, 1999
Municipal Tank Lines Limited, Province-wide, Ont.	Intl. Brotherhood of Teamsters	280	Dec. 31, 1999
Grimshaw Trucking and Distributing Ltd., Edmonton, Alta.	Intl. Brotherhood of Teamsters	230	March 31, 1999*
Cabano-Kingsway Transport Inc., Province-wide, Ont. Que. and the Maritimes	Intl. Brotherhood of Teamsters	900	June 16, 2000
Association des transporteurs de la région de Montréal, Montréal, Que.	Intl. Brotherhood of Teamsters	450	Sept. 30, 2001
Cabano-Kingsway Transport Inc. Province-wide, Ont.	Intl. Brotherhood of Teamsters	350	Sept. 30, 1999
Transport Thibodeau Inc., Province-wide, Que.	Intl. Brotherhood of Teamsters	250	Dec. 31, 2001

* Collective bargaining negotiations have commenced.

servicing customers from fewer Canadian distribution centres. LTL carriers most likely to service these manufacturers will be regional companies with targeted geographic markets and lower operating costs, rather than national firms. Owing to their location, Calgary and Winnipeg have been selected as sites for new distribution centres in the emerging continental strategy.

Compared with the LTL business, the truckload (TL) business has taken off. TL carriers pick up a full load from a single supplier and do not need a large infrastructure. Under free trade, it has been easy for these TL carriers to shift into north-south routes. Canada has some fairly significant truckload carriers who operate all over North America.

Another category of trucking is shipping bulk industry, from alcohol to dry cement. With the high cost of specialized tankers, competition is less intense than in other trucking sectors. Trimac Ltd. of Calgary is one of the largest haulers of bulk goods in Canada. It landed a five-year $40 million bulk trucking contract with Imperial Oil of Toronto involving the transportation of petroleum products from distribution terminals in Toronto, Belleville, Kingston and Thunder Bay to various locations in Ontario. Trimac has gained a foothold in the grain business by signing a $2.5 million Alberta Wheat Pool contract to move grain from Saskatchewan to Alberta, and hauling cement on the return trip.

Table B[6]
Collective Bargaining Calendar in the Trucking Industry

Eastern Canada Car Carriers Province-wide, Ont. and Que.	**Intl. Brotherhood of Teamsters**	**1400**	**Oct. 31 1999**
Canadian Freightways Limited, Province-wide; Man., Sask., Alta., B.C., NWT and the Yukon	**Intl. Brotherhood of Teamsters**	**570**	**Dec. 31, 2000**
Kleysen Transport Ltd. Winnnipeg, Man.	**Intl. Brotherhood of Teamsters**	**220**	**Dec.12, 2000**
TST Overland Express, Province-wide, Ont.	**Intl. Brotherhood of Teamsters**	**400**	**March 23, 2001**
Transport Besner Inc. St-Nicolas, Que.	**Intl. Brotherhood of Teamsters**	**250**	**Oct. 26, 2002**

[6] Source: Labour Program, Workplace Information Directorate (WID), Collective Agreement Listings.

Kindersley Transport Limited, Province-wide; Man., Sask., Alta., B.C.	**Communications, Energy and Paperworkers of Canada**	**260**	**Jan. 31, 1998***
CANPAR Transport Ltd., Canada-wide	**Transportation-Communications Intl. Union**	**1,600**	**Oct. 31, 2001**
McKinlay Transport Limited, Province-wide, Ont.	**Intl. Brotherhood of Teamsters (truck drivers)**	**200**	**Dec. 14, 1999**
McKinlay Transport Limited, Province-wide, Ont.	**Intl. Brotherhood of Teamsters (maintenance)**	**200**	**Dec. 14, 1999**
Municipal Tank Lines Limited, Province-wide, Ont.	**Intl. Brotherhood of Teamsters**	**280**	**Dec. 31, 1999**
Grimshaw Trucking and Distributing Ltd., Edmonton, Alta.	**Intl. Brotherhood of Teamsters**	**230**	**March 31, 1999***
Cabano-Kingsway Transport Inc., Province-wide, Ont. Que. and the Maritimes	**Intl. Brotherhood of Teamsters**	**900**	**June 16, 2000**
Association des transporteurs de la région de Montréal, Montréal, Que.	**Intl. Brotherhood of Teamsters**	**450**	**Sept. 30, 2001**
Cabano-Kingsway Transport Inc. Province-wide, Ont.	**Intl. Brotherhood of Teamsters**	**350**	**Sept. 30, 1999**
Transport Thibodeau Inc., Province-wide, Que.	**Intl. Brotherhood of Teamsters**	**250**	**Dec. 31, 2001**

* Collective bargaining negotiations have commenced.

6. Occupational Safety and Health (OSH)[7]

The Cost of Occupational Injuries and Illnesses:

The human and economic costs borne by employers as well as employees and associated to work injuries and illnesses cannot be overstated. These costs may be broken down into two categories:

- **Direct costs:**

They may include: expenditures for medical treatment, hospitalization and rehabilitation, funeral, compensation for lost earnings and disability pensions.

- **Indirect costs:**

Indirect costs may encompass, among other things, damage to material and equipment, payment of wages to the injured and others affected through time lost during the accident, the cost of training replacement staff, litigation expenses and productivity losses related to low employee morale.

Everyone (employers, workers, government, health system, private insurance, etc.) has a direct and vital interest in reducing the threat of personal injury and bodily harm at work through effective occupational safety and health prevention programs in the workplace.

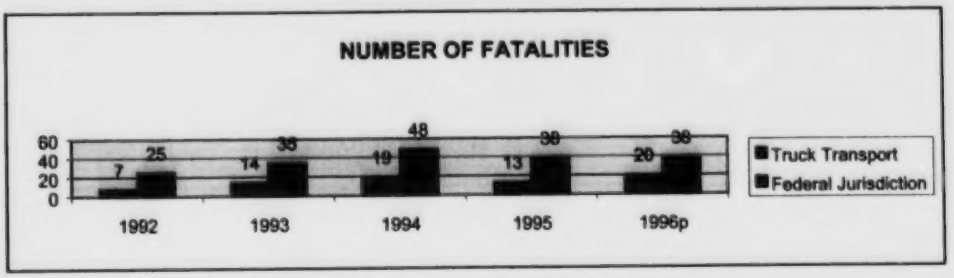
Overview of OSH in the Trucking Transportation Industry:

Trucking operators under federal jurisdiction reported injury/illness incidence and frequency rates significantly higher than the corresponding federal jurisdiction average rates from 1992 to 1996. In 1996, a person employed in the federal jurisdiction road transport industry was about twice as likely to be injured on the job **(about 1 employee out of 7)** as the "average" federal jurisdiction employee **(about one employee out of 14)**.

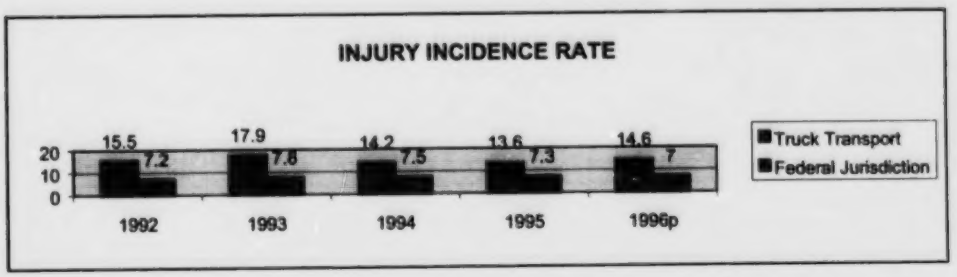
On average, **33.49** disabling injuries were recorded in this industry for every million hours worked, compared to **15.24** in the whole federal jurisdiction universe. The **twenty** work-related fatalities which occurred in the road transport industry in 1996 represent **nearly half** of all fatal

[7] Source: Employer's Annual Hazardous Occurrence Experience Report, HRDC - Labour Program.

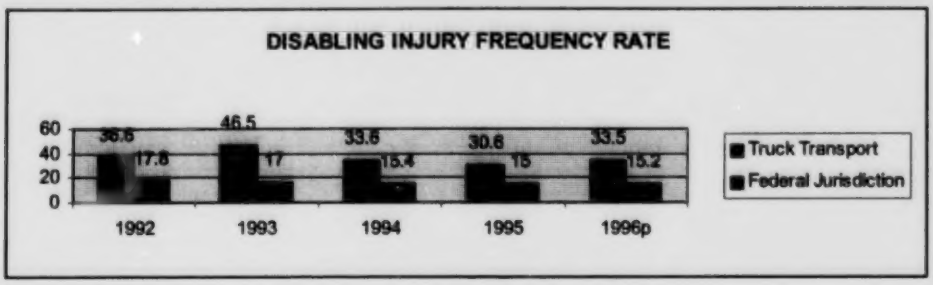
accidents recorded in federal jurisdiction industries in the same year. The statistics seem to indicate that, compared to the "average" occupational injury recorded in the federal jurisdiction universe, injuries in the road transport sector tend to be more severe.



The road transport sector, which is made up primarily of the trucking industry, accounts on average for 52% of all fatalities in the federal jurisdiction, as shown in the chart above. However, truck transport represents only 10% of federal jurisdiction employment.



Road transport had a much higher injury incidence rate than the combined federal jurisdiction industries from 1992 to 1996. Although both rates are declining gradually, the rate for the trucking industry is more than twice the rate for the federal jurisdiction.From 1992 to 1996, disabling injury frequency rates in the road transport industry were higher than the rates for the entire federal jurisdiction. For example, in 1993, the road transport rate was 46.5, while the rate for the combined federal jurisdiction industries was 18.



Notes:

Disabling Injury: Any occupational injury that, as a minimum, prevents a worker from performing the job the day after the accident and, as a maximum, results in fatality.

Disabling Injury Frequency Rate: Disabling injuries per million person-hours worked.

Incidence Rate: The incidence rate is calculated as the total number of occupational injuries times 100, divided by the average number of workers for the period.

p — preliminary

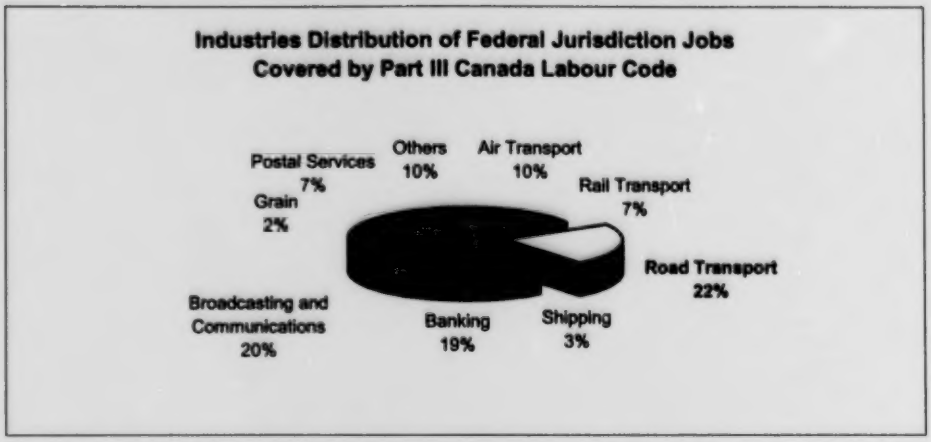
7. Labour Standards[8]

Part III of the *Canada Labour Code* establishes the minimum standards of employment for employees in the federal jurisdiction. The Code contains provisions relating to wages and benefits, hours of work and overtime, vacations, public holidays, maternity leave and other forms of leave, termination of employment and other conditions of employment. These minimum standards do not interfere with more generous working conditions established by collective agreements negotiated by employers and unions, nor with those established by private employment contract.

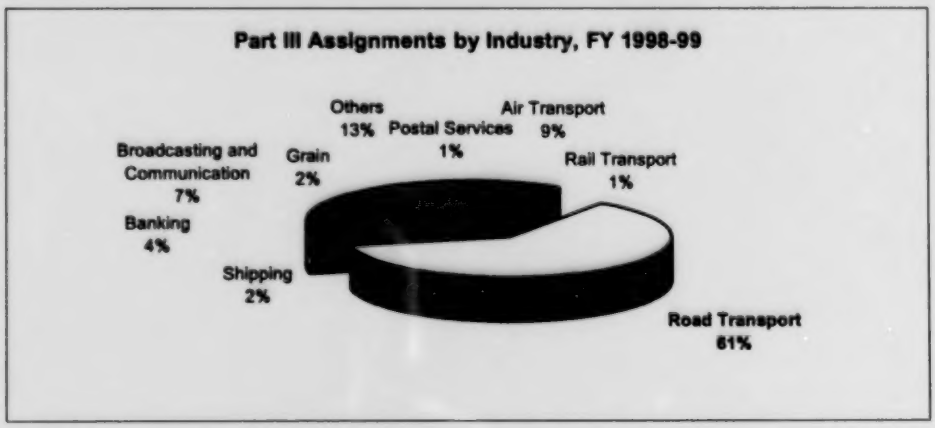
Overall, the volume of complaints pertaining to Part III provisions assigned for investigation each year, according to the Labour Operations Information System (LOIS), has been increasing steadily since 1992. The number of complaints have inched up to 5,000 in 1998-99, from 3,600 in 1992-93, with a high of 5,500 in 1996-97. The average for the last three fiscal years has been just over 5,000 comp' ints. This represents about one complaint per 160 employees covered by Part III. On average, about one violation per 500 employees, or roughly one violation in every three complaints, is found. Year in, year out, about two thirds of all complaints relate to primarily two labour standards: the recovery of unpaid wages and unjust dismissals.

In 1998-99, the road transport sector accounted for about 22 percent of all jobs covered by Part III of the *Canada Labour Code*. This sector includes all forms of road transport, including courier services, moving companies, trucking, delivery services, etc.

[8] Source: Labour Program, Labour Operations Information System - HRDC.



Relative to its size, the road transport sector generates a very high volume of complaints assigned for investigation each year, a proportion that seems to be steadily increasing over the years, in spite of a slight decrease in the number of complaints since 1996.



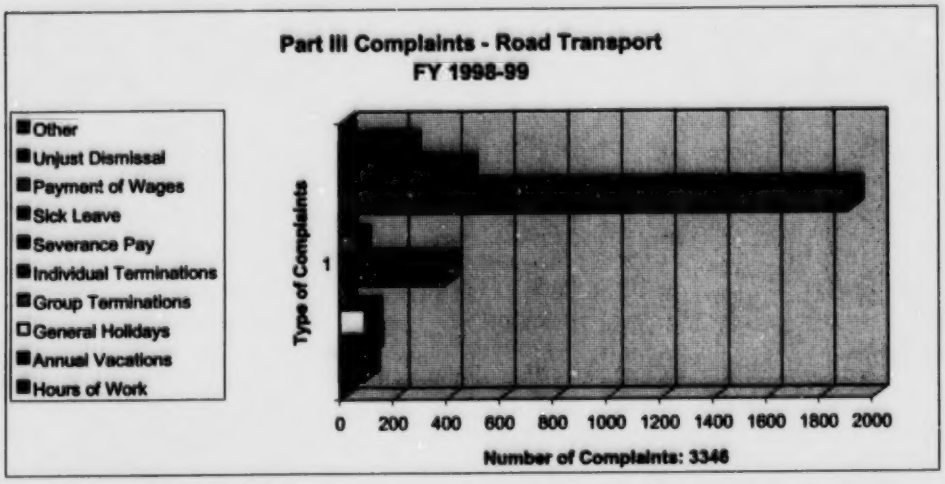
Overall, in fiscal year 1998-99, 61 percent of all Part III complaints resulting in an inquiry by a Labour Affairs Officer were from the road transport sector. This compares to 60 percent in 1997-98 and to 57 percent the previous fiscal year. As noted above, fiscal year 1996-97 was a record year in terms of Part III complaints, as it was in this particular industry. In absolute numbers, there has been a slight decrease from about 3,600 in 1996-97 to 3,346 in 1998-99 in the number of Part III complaints from this industry.

This sector alone accounted for over 75 percent of all Part III complaints, unjust dismissal complaints excluded, during the last two fiscal years. It also accounted for over 40 percent of the unjust dismissal complaints during that time.

Year in, year out, there are about 2,000 payment of wages complaints from road transport, nearly 80 percent of the total number of payment of wages complaints from all industries. In 1998-99, payment of wages complaints represented 57 percent of all complaints resulting in an inquiry from this sector.

As in most industries, the combined number of complaints relating to payment of wages and to unjust dismissals accounted for the large majority of complaints, 71 percent of the complaints coming from this sector in 1998-99. This compares to the national average of 68.5 percent in 1998-99 of complaints relating to payment of wages and unjust dismissals relative to all Part III complaints. In 1996-97, a year during which unjust dismissal complaints were particularly numerous, payment of wages and unjust dismissal complaints comprised nearly 84 percent of the total from this sector.

In road transport, there were about four payment of wages complaints for each unjust dismissal complaint, during the last two fiscal years. Nationally, there are about 2.5 payment of wages complaints for every unjust dismissal complaint.



Plotting such trends over a short period may not hold much statistical significance. However, in future revisions of this document, it will be interesting to note whether these hold true.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

8. Employment Equity[9]

Background

The *Employment Equity Act* was proclaimed in 1986. It applies to Crown corporations and to federally-regulated employers with 100 or more employees. These employers operate primarily international and inter-provincial transportation, in banking and communications.

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfillment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups by giving effect to the principle that employment equity means not only that they must treat people in the same way, but also that they must take special measures and accommodate differences. Some of the most common measures adopted by employers are formal policies in place for dealing with such issues as employment equity, harassment and discrimination. It also demonstrated that employers use flexible work arrangements to introduce flex time, telework and job sharing to accommodate designated groups.

In June 1998, federally-regulated employers in the truck transportation sector submitted their annual reports. These reports describe the employment situation of designated groups and the progress they have made toward achieving an equitable workforce during 1997. The new *Employment Equity Act* was proclaimed in October 1996, and in 1998, employers provided information in compliance with the new Act for the 1997 calendar year.

Highlights for the Trucking Industry

- In 1997, there were 24,950 employees covered under the *Employment Equity Act* in the trucking industry. They were employed by 64 companies across Canada. The total number of employees in this sector decreased by 10.03% since 1995.

- The representation of members of designated groups in the trucking industry was lower than in all industries covered under the Act for women, persons with disabilities and members of visible minorities. For the Aboriginal peoples, representation was higher comparatively to the representation of designated groups in all federal jurisdiction. The representation of all groups has been increasing since 1987, the first year when data were collected under the Act.

Representation of Members of Designated Groups 1997

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
All industries	44.57%	1.29%	2.31%	9.68%
Trucking industry	16.12%	1.46%	1.55%	3.18%

[9] Source: Annual Report Employment Equity Act, 1998.

8. Employment Equity[9]

Background

The *Employment Equity Act* was proclaimed in 1986. It applies to Crown corporations and to federally-regulated employers with 100 or more employees. These employers operate primarily international and inter-provincial transportation, in banking and communications.

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfillment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups by giving effect to the principle that employment equity means not only that they must treat people in the same way, but also that they must take special measures and accommodate differences. Some of the most common measures adopted by employers are formal policies in place for dealing with such issues as employment equity, harassment and discrimination. It also demonstrated that employers use flexible work arrangements to introduce flex time, telework and job sharing to accommodate designated groups.

In June 1998, federally-regulated employers in the truck transportation sector submitted their annual reports. These reports describe the employment situation of designated groups and the progress they have made toward achieving an equitable workforce during 1997. The new *Employment Equity Act* was proclaimed in October 1996, and in 1998, employers provided information in compliance with the new Act for the 1997 calendar year.

Highlights for the Trucking Industry

- In 1997, there were 24,950 employees covered under the *Employment Equity Act* in the trucking industry. They were employed by 64 companies across Canada. The total number of employees in this sector decreased by 10.03% since 1995.

- The representation of members of designated groups in the trucking industry was lower than in all industries covered under the Act for women, persons with disabilities and members of visible minorities. For the Aboriginal peoples, representation was higher comparatively to the representation of designated groups in all federal jurisdiction. The representation of all groups has been increasing since 1987, the first year when data were collected under the Act.

Representation of Members of Designated Groups 1997

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
All industries	44.57%	1.29%	2.31%	9.68%
Trucking industry	16.12%	1.46%	1.55%	3.18%

[9] Source: Annual Report Employment Equity Act, 1998.

In 1997, women were largely concentrated in clerical work but some were also employed as semi-skilled workers, the occupational group where the largest number of people were employed in this sector. Aboriginal peoples were mostly employed in this group, while persons with disabilities and members of visible minorities were concentrated in semi-skilled and clerical work.

Women only earned 74.2%[10] of what men working full-time earned on average in this sector in 1997 compared to 75.9% for all industries covered by the Act.

9. Human Resource Trends

In recent years, the trucking industry has undergone numerous changes, mainly in the areas of regulation and trade liberalization. The increase in commercial activity means that companies have to work harder in order to survive in the fiercely competitive market.

A number of committees have been set up to help various Canadian industries deal with major changes. The Canadian Trucking Human Resources Council (CTHRC) was established for that industry in 1993. Its mandate is to examine the many problems facing this sector, as well as to meet the industry's human resources needs.

A study conducted by the CTHRC was updated in 1998.[11] Among its findings, the Canadian trucking industry has undergone a number of significant changes that have affected the skills and knowledge its workforce requires.

First, the study found that the turnover rate among workers in the sector is generally high. Although this is nothing new, it is nevertheless one of the industry's major challenges.

According to CTHRC forecasts, the trucking industry's market will grow by **30 percent** in the next 10 years. It also predicts that **20 to 30 percent** of the industry's workers will retire. To address the looming labour shortage, a recruitment strategy tailored to the industry's new requirements must be developed in order to attract and keep qualified drivers.

With the growth of the market, particularly toward the United States, employees must acquire new knowledge, especially about the laws and regulations, procedures and formalities in the neighbouring regions or states they serve. Truckers indicate that their work involves more and more administrative tasks.

---

[10] Estimated.

[11] Source: "Canadian trucking industry: human resource challenges and opportunities," Employment and Immigration Canada.

In short, the training, knowledge and skills that drivers require about safety regulations are some of today's main challenges, according to employers and employees in the transportation industry. Currently, employee training is usually done in-house and is not standardized. Some companies favour training that is part theoretical and part practical, while others provide on-the-job training. Trucking companies are experiencing difficulties recruiting and keeping qualified drivers.

To address these challenges, some companies have established practices or procedures to deal with the present and future problems in the trucking industry in Canada.

Kriska Transportation, for example, provides its new employees with three months of on-the-job training, which is a probationary period. Future employees accompany an experienced driver who is carefully selected in order to ensure that the quality of the learning meets the company's needs. Because of the increase in administrative tasks in the trucking industry, the company must train and inform its future employees in view of the many changes taking place in the industry. At Kriska, the work schedules have become more regular.

At Northern Telecom, truck drivers are trained by a personnel agency according to precise predetermined criteria. The company encourages such things as worker participation in problem solving through working groups set up to discuss various problems. For example, one of the solutions adopted involves offering students more intensive on-the-job training, that is, after doing some classroom training, students must do practical training on the road. Driver appreciation days, where drivers are presented with different awards in recognition of their contribution to the organization, are also encouraged.

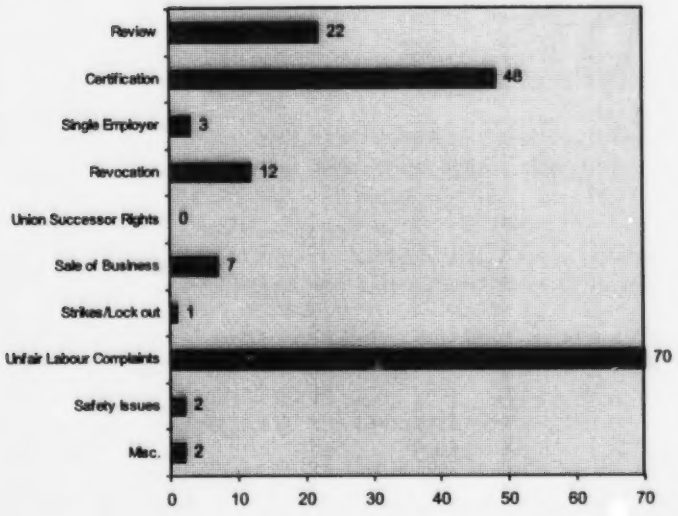
10. Industrial Relations Board Activity[12]

The Canada Industrial Relations Board (CIRB) is a quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of certain sections of Part I of the *Canada Labour Code*, dealing with such matters as bargaining unit determination and unfair labour practices, and under Part II of the Code, dealing with "refusal to work" cases and related complaints. The graphs below indicate the level of activity before the Board dealing with legal issues in the trucking sub-sector, under the provisions of Part I of the *Canada Labour Code*.

From an industry point of view, **unfair labour complaints** (70 applications) and **certification** (48) under the *Canada Labour Code*, were the most frequently used provisions in judicial proceedings before the Board. This represents more than two thirds of the cases disposed of, for the industry. This caseload does not appear to be unusual for this industry since many firms, have and are, exiting and entering the industry. A review of the top 50 trucking companies, 1995 versus 1996, will attest to this.

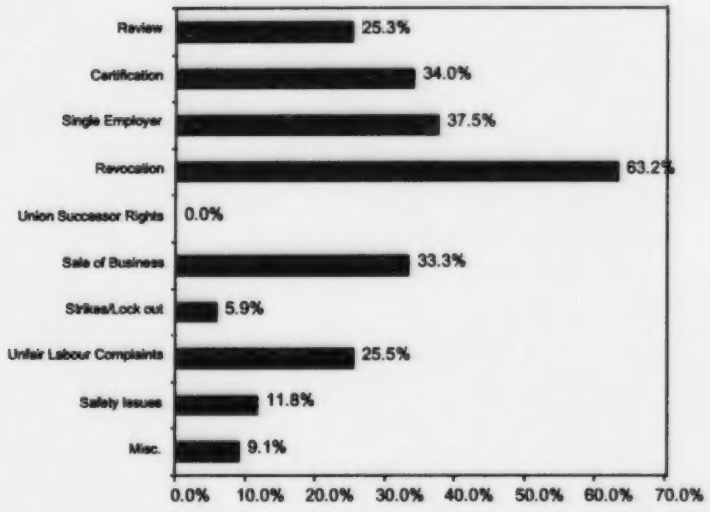
[12] Source: Canada Industrial Relations Board Annual Report, 1997/98.

CIRB Applications Disposed from 01/04/97 to 31/03/98 by type of case, Road Transport Industry



In the context of the CIRB's total caseload, **single employer**, **certification** and **unfair labour complaints** cases emanating from the trucking sector account for a significant percentage of all CIRB cases of these types, **37.5%**, **34%** and **25.5%** respectively, in 1997/98. Applications of these types reflect the variable nature of the industry itself as it pertains to the new competitive environment and the adjustments that have taken place, including the many exits and entries to the industry.

Trucking Sector as a Per Cent of CIRB cases by type of case, 1997-1998



Note: Safety Issues is defined as complaints and referrals under Part II of the *Canada Labour Code*.

11. Implications

A. It was noted in the **Recent Developments** section of this document that due to deregulation of the trucking industry and the free trade agreements, easier access by US carriers increased the competition within the sector, resulting in a large number of Canadian truck company closures and consolidations. These events have led to a decline in the number of unionized employees, while the non-unionized sector has increased in number. Although there has been a decrease in unionized employees, the requirement for conciliation and mediation services will continue. Between 1991 and 1995, there were 112 cases for conciliation appointments in the trucking sector; the highest of all sectors in the federal jurisdiction, with the next highest being in the broadcasting and communications sector concerning 46 cases[13]. There will still also be need for current information on ongoing industry issues and trends.

[13] Sims Report, Table 8.3, page 111.

B. The **Occupational Safety and Health** section reported a significantly higher injury and fatality rate in the sector, compared to the federal jurisdiction average rates for all industries. The increased number of companies with non-unionized employees competing for trucking business has led to a fear of industry safety by the possibility of cutting back on maintenance of equipment or drivers violating hours of maximum driving time. Enhanced safety, health and labour standards services may be required to ensure the implementation of effective policies.

APPENDIX

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Appendix I[14]

Economic Indicators for Major Industrial Sectors - 1999

	GROSS DOMESTIC PRODUCT (1986=100)		EMPLOYMENT		AVERAGE WEEKLY EARNINGS	
INDUSTRIAL SECTOR	**Millions $**	**% of Total Economy**	**Thousands**	**% of Total Employment**	**Dollars**	**% Above (Below) Industrial Aggregate**
Total Economy/ Industrial Aggregate	$717,589	100.0	11,731.0	100.0	$604.55	--
Total of Federal Jurisdiction	75,342	10.5	937.2	8.0	$713.66	+18.0
The Federal Jurisdiction Consists of the Following Sectors:	**Millions $**	**% of Federal Jurisdiction**	**Thousands**	**% of Federal Jurisdiction**	**Dollars**	**% Above (Below) Industrial Aggregate**
Transportation	$27,821	36.9	464.9	49.6	$732.04	+21.1
*Air**	4,257	5.7	73.0	7.8	$815.99	+35.0
*Rail**	4,049	5.4	48.5	5.2	$981.64	+62.4
*Water**	1,960	2.6	14.6	1.6	$831.28	+37.5
Truck	10,998	14.6	141.1	15.1	$676.20	+11.9
Pipelines	3,683	4.9	6.2	0.7	$1,359.01	+124.79
Storage & Warehousing	899	1.2	19.0	2.0	$711.13	+17.6
Communications	23,971	31.8	262.0	28.0	$698.14	+15.5
Broadcasting	3,732	5.0	41.6	4.4	$832.52	+37.7
Telephones, etc.	16,554	22.0	103.3	11.0	$845.71	+39.9
Postal & Courier Services	3,685	4.9	115.7	12.3	$523.72	-13.3
Chartered Banks	22,651	30.1	191.3	20.4	$690.54	+14.2

* Includes services incidental to this mode of transport. In the case of Air Transport, this includes airport operations.

Note: 1) A significant, though statistically undetermined portion, of truck transportation falls under provincial jurisdiction. As well, of the other sectors listed, not all fall entirely under federal jurisdiction.

2) The value of Gross Domestic Product is in real dollars, based on the level of prices in 1986. The current dollar revenue of firms in the industries listed in 1996 will be higher. The use of figures for GDP in real 1986 dollars and the percentages in column two give an indication of the size of industries relative to each other and without the effect of price trends.

[14] Source: Statistics Canada, Gross Domestic Product by Industry (Cat. No. 15-001) and Employment, Earnings, and Hours (Cat. No. 72-002).

Appendix I[14]

Economic Indicators for Major Industrial Sectors - 1999

	GROSS DOMESTIC PRODUCT (1986=100)		EMPLOYMENT		AVERAGE WEEKLY EARNINGS	
INDUSTRIAL SECTOR	**Millions $**	**% of Total Economy**	**Thousands**	**% of Total Employment**	**Dollars**	**% Above (Below) Industrial Aggregate**
Total Economy/ Industrial Aggregate	$717,589	100.0	11,731.0	100.0	$604.55	--
Total of Federal Jurisdiction	75,342	10.5	937.2	8.0	$713.66	+ 18.0
The Federal Jurisdiction Consists of the Following Sectors:	**Millions $**	**% of Federal Jurisdiction**	**Thousands**	**% of Federal Jurisdiction**	**Dollars**	**% Above (Below) Industrial Aggregate**
Transportation	$27,821	36.9	464.9	49.6	$732.04	+ 21.1
*Air**	4,257	5.7	73.0	7.8	$815.99	+ 35.0
*Rail**	4,049	5.4	48.5	5.2	$981.64	+ 62.4
*Water**	1,960	2.6	14.6	1.6	$831.28	+ 37.5
Truck	10,998	14.6	141.1	15.1	$676.20	+ 11.9
Pipelines	3,683	4.9	6.2	0.7	$1,359.01	+ 124.79
Storage & Warehousing	899	1.2	19.0	2.0	$711.13	+ 17.6
Communications	23,971	31.8	262.0	28.0	$698.14	+ 15.5
Broadcasting	3,732	5.0	41.6	4.4	$832.52	+ 37.7
Telephones, etc.	16,554	22.0	103.3	11.0	$845.71	+ 39.9
Postal & Courier Services	3,685	4.9	115.7	12.3	$523.72	- 13.3
Chartered Banks	22,651	30.1	191.3	20.4	$690.54	+ 14.2

* Includes services incidental to this mode of transport. In the case of Air Transport, this includes airport operations.

Note: 1) A significant, though statistically undetermined portion, of truck transportation falls under provincial jurisdiction. As well, of the other sectors listed, not all fall entirely under federal jurisdiction.

2) The value of Gross Domestic Product is in real dollars, based on the level of prices in 1986. The current dollar revenue of firms in the industries listed in 1996 will be higher. The use of figures for GDP in real 1986 dollars and the percentages in column two give an indication of the size of industries relative to each other and without the effect of price trends.

[14] Source: Statistics Canada, Gross Domestic Product by Industry (Cat. No. 15-001) and Employment, Earnings, and Hours (Cat. No. 72-002).

Appendix II
Trucking

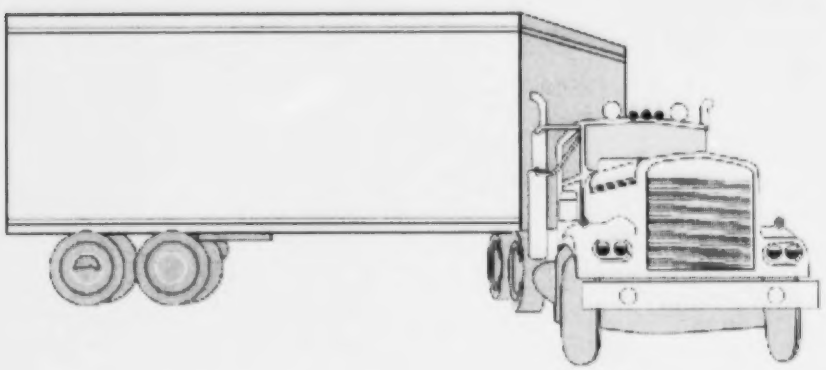
For Additional Information, Please Contact:

1.	**Introduction**	Bruce Aldridge Workplace Information Directorate (819) 953-5345
2.	**Overview**	Bruce Aldridge
3.	**Industrial Relations**	Don Laferrière Federal Mediation and Conciliation Service (819) 997-1905
4.	**Wage Developments**	Bruce Aldridge
5.	**Recent Developments**	Bruce Aldridge
6.	**Occupational Safety and Health**	Christian Strano Operations, Labour Program (819) 953-1782
7.	**Labour Standards**	Geoffrey Brennan Operations, Labour Program (819) 953-0066
8.	**Employment Equity**	Syed Naseem Operations, Labour Program (819) 953-7519
9.	**Human Resource Trends**	Mélanie Caron Strategic Policy and Partnerships Labour Program
10.	**Canada Labour Relations Board**	Don Laferrière
11.	**Implications**	Bruce Aldridge

PROGRAMME DU TRAVAIL

Profil des secteurs de compétence fédérale

Transport routier



Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada
Canada

Clause de non-responsabilité :

Ces profils ont été préparés afin de fournir des données historiques aux employé(e)s du Programme du travail. Quoique nous ayons fait tous les efforts pour assurer la validité des renseignements au moment de la production des profils, ces renseignements ne doivent pas être utilisés pour d'autres fins que celles prévues.

1. Introduction

Le camionnage ou transport routier est le principal mode de transport des marchandises au Canada. Les principaux facteurs économiques ayant une incidence sur la demande de services dans ce secteur comprennent la production de marchandises pour la consommation intérieure, les exportations et les importations, les taux d'intérêt et le taux de change du dollar canadien, surtout par rapport au dollar américain. Quant à l'offre de services, elle est conditionnée par le prix des facteurs de production, notamment la main-d'oeuvre et le capital.

Le secteur du transport routier du Canada a connu d'importants changements au cours des dix dernières années, soit la **déréglementation** en 1987 et la **libéralisation des échanges.** La déréglementation, effectuée en vertu de la *Loi de 1987 sur les transports routiers*, a réduit les obstacles à l'entrée dans le secteur. Quant à l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis et à l'Accord de libre-échange nord-américain, ils ont marqué le début d'une nouvelle ère de libéralisation des échanges entre le Canada et les États-Unis, en 1989, et entre le Canada, les États-Unis et le Mexique, en 1992.

En réduisant les obstacles à l'entrée dans le secteur, la *déréglementation* a entraîné une concurrence accrue, qui a forcé les transporteurs à s'adapter davantage aux changements qui se produisent dans les économies canadienne et américaine. En outre, les *accords de libre-échange* ont offert des possibilités aux entreprises canadiennes, mais les ont aussi exposées à une plus forte concurrence de la part des entreprises de camionnage américaines. À mesure que la libéralisation des échanges progressera au cours des prochaines années, conformément à l'ALENA, les frontières qui séparent actuellement les marchés disparaîtront.

La *Loi sur les transports routiers* vise surtout à accroître la concurrence en facilitant l'entrée dans le secteur. On s'attendait à ce que la déréglementation accroisse la productivité et fasse baisser les taux des expéditeurs. Sur le marché national, les compagnies de camionnage canadiennes ont été forcées de se faire davantage concurrence entre elles pour s'assurer une part du marché intérieur et du marché transfrontalier, alors que les transporteurs américains pénétraient sur ce dernier marché. Grâce à une meilleure gestion des actifs, les transporteurs canadiens ont réussi à faire produire davantage leurs employés et leur équipement. Les plus efficaces d'entre eux ont même pû réduire leurs prix tout en restant viables.

Les accords commerciaux (ALE et ALENA) ont fait augmenter la part du trafic transfrontalier par rapport à celle du trafic national, comme l'indique l'examen des recettes obtenues depuis leur mise en oeuvre. En effet, les recettes provenant des expéditions transfrontalières sont passées de 24 p. 100 des recettes totales en 1990 à 36 p. 100 en 1995 (Statistique Canada, Le transport routier au Canada, 1995).

Les compagnies de camionnage canadiennes ont réussi à augmenter leur part du marché transfrontalier. Entre 1989 et 1993, le nombre de demandes de permis de transport inter-État déposées par des transporteurs canadiens s'est élevé à 850 par année, en moyenne, comparativement à 200 en 1986 (Office national des transports, Revue annuelle, 1993).

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Ce profil décrit un certain nombre de questions relatives au milieu de travail qui se posent dans le secteur depuis quelques années et qui peuvent avoir des répercussions pour l'avenir.

2a. Aperçu[1]

Données de base pour 1995 :

Nombre de transporteurs routiers	2 169
Recettes d'exploitation des transporteurs routiers (en milliards de dollars de 1995)	14 224
Nombre d'emplois dans le secteur routier	151 018
Salaires dans le secteur routier (en milliards de dollars de 1995)	3 750

Note : Camionneurs pour compte d'autrui ayant des recettes d'exploitation d'un million de dollars ou plus.

La meilleure façon de décrire le secteur routier est de le diviser en trois segments, soit les **camionneurs pour compte d'autrui**, les **camionneurs « privés »** et les **services de messagerie.** Les **camionneurs pour compte d'autrui** transportent des marchandises qui ne leur appartiennent pas. Ils se divisent en deux catégories principales, soit les expéditeurs de charges incomplètes, qui ramassent, trient et livrent des envois de diverses tailles et les expéditeurs de charges complètes qui transportent les marchandises d'un seul expéditeur à la fois (comme un chargement de pièces d'automobiles ou de produits en vrac dans des remorques spécialisées). Les transporteurs « privés » sont ceux qui transportent les produits des grandes chaînes de magasin de détail comme Canadian Tire ou Safeway, mais il y en a des milliers d'autres qui travaillent pour des petites entreprises de vente de bois et de fabrication d'aliments du bétail, par exemple et dont la principale activité n'est pas considérée comme du camionnage. Les petits transporteurs « privés » possèdent la grande majorité des camions du Canada, mais les utilisent généralement moins intensivement que les autres transporteurs. Quant aux services de messagerie, ils constituent une large gamme de compagnies spécialisées dans le transport des petits colis qu'ils ramassent et livrent avec des fourgonnettes et des petits camions et qu'ils regroupent dans des gros camions ou des avions pour le transport à distance. En outre, chacun des trois segments compte des propriétaires-exploitants qui généralement possèdent leur propre camion et travaillent à contrat pour les gros camionneurs pour compte d'autrui, les transporteurs « privés » ou les services de messagerie.

L'augmentation de la part du transport routier dans le produit intérieur brut de l'ensemble des secteurs du transport, qui est passée de 33,2 p. 100 en 1995 à 35,4 p. 100 en 1997, montre bien l'importance de ce secteur. On peut attribuer cette augmentation à des changements des pratiques commerciales découlant surtout de l'augmentation de la concurrence dans les marchés internationaux. Les clients des transporteurs réclamant une intégration accrue des services de

[1] Source : Le cammionage au Canada, 1997, Statistique Canada.

Ce profil décrit un certain nombre de questions relatives au milieu de travail qui se posent dans le secteur depuis quelques années et qui peuvent avoir des répercussions pour l'avenir.

2a. Aperçu[1]

Données de base pour 1995 :

Nombre de transporteurs routiers	2 169
Recettes d'exploitation des transporteurs routiers (en milliards de dollars de 1995)	14 224
Nombre d'emplois dans le secteur routier	151 018
Salaires dans le secteur routier (en milliards de dollars de 1995)	3 750

Note : Camionneurs pour compte d'autrui ayant des recettes d'exploitation d'un million de dollars ou plus.

La meilleure façon de décrire le secteur routier est de le diviser en trois segments, soit les **camionneurs pour compte d'autrui**, les **camionneurs « privés »** et les **services de messagerie.** Les **camionneurs pour compte d'autrui** transportent des marchandises qui ne leur appartiennent pas. Ils se divisent en deux catégories principales, soit les expéditeurs de charges incomplètes, qui ramassent, trient et livrent des envois de diverses tailles et les expéditeurs de charges complètes qui transportent les marchandises d'un seul expéditeur à la fois (comme un chargement de pièces d'automobiles ou de produits en vrac dans des remorques spécialisées). Les transporteurs « privés » sont ceux qui transportent les produits des grandes chaînes de magasin de détail comme Canadian Tire ou Safeway, mais il y en a des milliers d'autres qui travaillent pour des petites entreprises de vente de bois et de fabrication d'aliments du bétail, par exemple et dont la principale activité n'est pas considérée comme du camionnage. Les petits transporteurs « privés » possèdent la grande majorité des camions du Canada, mais les utilisent généralement moins intensivement que les autres transporteurs. Quant aux services de messagerie, ils constituent une large gamme de compagnies spécialisées dans le transport des petits colis qu'ils ramassent et livrent avec des fourgonnettes et des petits camions et qu'ils regroupent dans des gros camions ou des avions pour le transport à distance. En outre, chacun des trois segments compte des propriétaires-exploitants qui généralement possèdent leur propre camion et travaillent à contrat pour les gros camionneurs pour compte d'autrui, les transporteurs « privés » ou les services de messagerie.

L'augmentation de la part du transport routier dans le produit intérieur brut de l'ensemble des secteurs du transport, qui est passée de 33,2 p. 100 en 1995 à 35,4 p. 100 en 1997, montre bien l'importance de ce secteur. On peut attribuer cette augmentation à des changements des pratiques commerciales découlant surtout de l'augmentation de la concurrence dans les marchés internationaux. Les clients des transporteurs réclamant une intégration accrue des services de

[1] Source : Le cammionage au Canada, 1997, Statistique Canada.

transport dans la gestion des fournitures et des livraisons, les services logistiques mettent davantage l'accent sur les transports. Les nouvelles technologies, comme les communications par satellite et l'échange électronique des données se répandent de plus en plus dans le secteur du transport routier, où elles contribuent souvent à l'amélioration des délais, de la fréquence, de la fiabilité et de la flexibilité des expéditions.

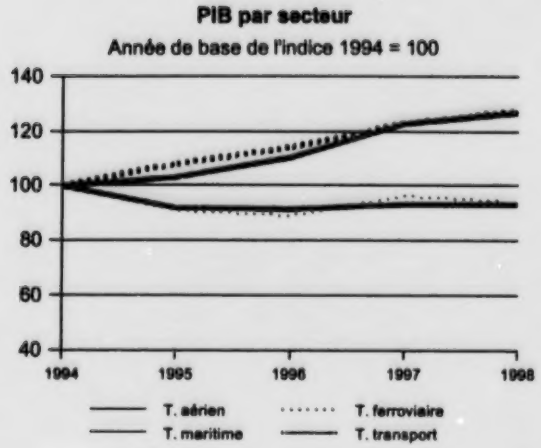
La déréglementation, le libre-échange et la récession du début des années 90 ont causé beaucoup de difficultés aux transporteurs canadiens. Ils se sont livrés de féroces guerres des prix sur les principales routes est-ouest du Canada. Cette pratique est devenue plus fréquente depuis que les gouvernements ne réglementent plus les prix. Toute amélioration de la législation sera la bienvenue pour un secteur qui regroupe plus de 50 000 compagnies ou propriétaires-exploitantsde compétence fédérale et provinciale, qui crée plus de 200 000 emplois directs et qui apporte 30 milliards de dollars de recettes à l'économie canadienne.

Le **rôle du Programme du travail** dans le secteur du transport routier consiste à appliquer le *Code canadien du travail*, la principale loi fédérale régissant les **Relations du travail** (partie I), la **Sécurité et santé au travail** (partie II), les **Normes du travail** (partie III), et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

2b. Courbe du PIB réel dans le secteur du transport routier, comparativement à d'autres grands secteurs, de 1994 à 1998[2]

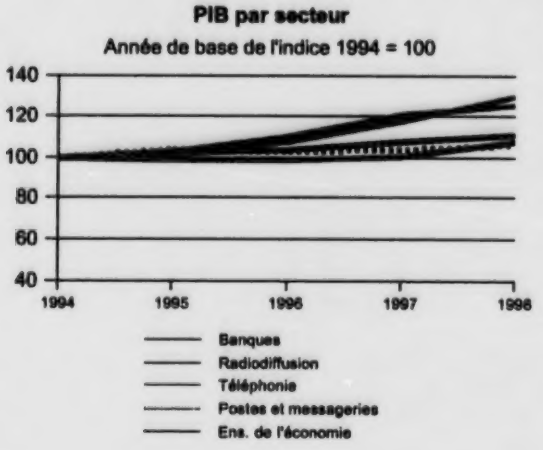
Ces graphiques donnent une idée du rendement économique de certains des principaux secteurs du transport et d'autres secteurs au Canada. Au cours de la dernière décennie, la production réelle du secteur du **transport routier** a connu une augmentation marquée, en dépit des nombreuses pressions subies par les transporteurs routiers, comme la déréglementation, une grave récession et l'intense concurrence du secteur routier des États-Unis découlant des accords de libre-échange. Entre 1986 et la récession de 1990-1991, la production du secteur a augmenté d'environ 18 p. 100. Depuis 1991, elle a plus que doublé. Cependant, les transporteurs routiers ne se sont pas tous bien tirés d'affaires. Certains ont mis fin à leurs activités pour diverses raisons (faillite, fusion) et ceux qui ont survécu font face à une féroce concurrence sur les marchés national et international.

[2] Statistique Canada, Produit intérieur brut au coût des facteurs, industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services publics et du commerce.



Depuis 1994, le secteur des **communications téléphoniques** a fait figure de grand gagnant, sa production ayant augmenté de 30 p. 100.

Au cours de la même période, les activités dans le secteur du **transport routier** ont augmenté de 27 p. 100 tandis que la croissance du PIB réel pour l'**ensemble de l'économie** était d'environ 10 p. 100.



3. Relations du travail[3]

Données de base :

Unités de négociation :	464
Nombre d'employés dans les unités de négociation :	environ 28 000
Nombre d'employés dans le secteur :	188 800*
Unités de négociation sous compétence fédérale	2 133
Nombre d'employés dans les unités de négociation sous compétence fédérale	environ 350 000

* Un pourcentage important, mais indéterminé, du secteur du transport routier relève de la compétence des provinces.

Les dispositions de la partie I du *Code canadien du travail* portant sur la négociation collective s'appliquent aux 464 unités de négociation susmentionnées. Les employés des compagnies de camionnage intraprovinciales ne relèvent pas de la compétence du gouvernement fédéral et sont assujettis, par conséquent, à la législation du travail de leur province. Il n'existe aucune évaluation fiable du nombre d'employés du secteur routier de compétence provinciale. On possède peu d'information sur le niveau de syndicalisation du secteur dans les sphères de compétence fédérale et provinciale. Selon des données non publiées de Statistique Canada datant de 1993, environ 20 p. 100 des travailleurs du secteur sont syndiqués, si on tient compte des employés des organisations publiques, comme les gouvernements provinciaux et municipaux. Ce pourcentage diminue si on ne tient pas compte de ces employés.

Le secteur du transport routier compte environ 50 000 travailleurs regroupés dans 723 unités de négociation reconnues aux fins de la négociation collective, en vertu des dispositions de la partie I du *Code canadien du travail*.

En outre, ce secteur regroupe plusieurs sous-secteurs, notamment le transport par autoroute, le déménagement et l'entreposage, les services de messagerie, les véhicules blindés, les taxis et les navettes aéroportuaires, les autobus urbains, les autobus interurbains, les secteurs liés au camionnage, les autres secteurs liés au transport routier et les groupeurs de marchandises. Toutefois la présente étude porte sur le sous-secteur du transport par autoroute.

Les Teamsters sont accrédités pour représenter la plupart des unités de négociation du secteur routier, soit 303 sur 464; ce syndicat représente environ 16 000 travailleurs. Les TCA sont le deuxième syndicat dans ce secteur et englobent 41 unités de négociation et quelque 2 100 travailleurs.

---

[3] Source : Le Service fédérale de conciliation et de mediation, 1999 SEPH, Statistique Canada Cat. 53-222-xpb et Transport Canada.

3. Relations du travail[3]

Données de base :

Unités de négociation :	464
Nombre d'employés dans les unités de négociation :	environ 28 000
Nombre d'employés dans le secteur :	188 800*
Unités de négociation sous compétence fédérale	2 133
Nombre d'employés dans les unités de négociation sous compétence fédérale	environ 350 000

* Un pourcentage important, mais indéterminé, du secteur du transport routier relève de la compétence des provinces.

Les dispositions de la partie I du *Code canadien du travail* portant sur la négociation collective s'appliquent aux 464 unités de négociation susmentionnées. Les employés des compagnies de camionnage intraprovinciales ne relèvent pas de la compétence du gouvernement fédéral et sont assujettis, par conséquent, à la législation du travail de leur province. Il n'existe aucune évaluation fiable du nombre d'employés du secteur routier de compétence provinciale. On possède peu d'information sur le niveau de syndicalisation du secteur dans les sphères de compétence fédérale et provinciale. Selon des données non publiées de Statistique Canada datant de 1993, environ 20 p. 100 des travailleurs du secteur sont syndiqués, si on tient compte des employés des organisations publiques, comme les gouvernements provinciaux et municipaux. Ce pourcentage diminue si on ne tient pas compte de ces employés.

Le secteur du transport routier compte environ 50 000 travailleurs regroupés dans 723 unités de négociation reconnues aux fins de la négociation collective, en vertu des dispositions de la partie I du *Code canadien du travail*.

En outre, ce secteur regroupe plusieurs sous-secteurs, notamment le transport par autoroute, le déménagement et l'entreposage, les services de messagerie, les véhicules blindés, les taxis et les navettes aéroportuaires, les autobus urbains, les autobus interurbains, les secteurs liés au camionnage, les autres secteurs liés au transport routier et les groupeurs de marchandises. Toutefois la présente étude porte sur le sous-secteur du transport par autoroute.

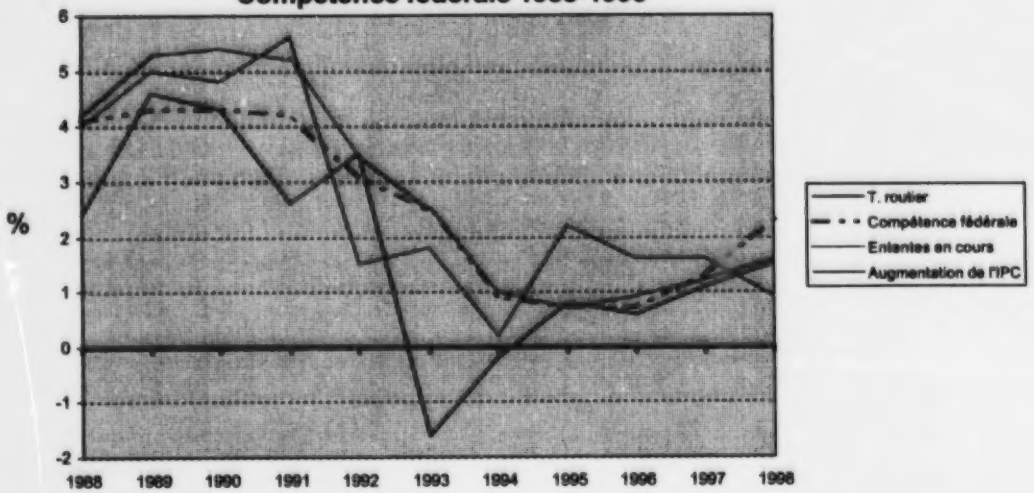
Les Teamsters sont accrédités pour représenter la plupart des unités de négociation du secteur routier, soit 303 sur 464; ce syndicat représente environ 16 000 travailleurs. Les TCA sont le deuxième syndicat dans ce secteur et englobent 41 unités de négociation et quelque 2 100 travailleurs.

---

[3] Source : Le Service fédérale de conciliation et de mediation, 1999 SEPH, Statistique Canada Cat. 53-222-xpb et Transport Canada.

4. Évolution des salaires en fonction des négociations collectives[4]

Augmentations salariales négociées - secteur du transport routier Compétence fédérale 1988-1998



* **Note** : Les courbes salariales mesurent tous les rajustements des taux du salaire de base prévus dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur chaque année, soit les rajustements découlant 1) des règements conclus pendant la période visée, 2) des règlements conclus plus tôt, mais comportant des modifications entrant en vigueur pendant cette période et, enfin, 3) des clauses d'indemnité de vie chère. Elles ne s'appliquent cependant qu'aux unités de négociation de 500 employés ou plus.

Les salaires de base prévus dans les conventions en vigueur dans le secteur du transport routier de compétence fédérale ont augmenté à un taux annuel moyen de **1,8 p. 100** par année entre 1988 et 1998**. En même temps, l'indice des prix à la consommation (IPC) a progressé au taux annuel de **2,7 p. 100**. Cette comparaison montre que le pouvoir d'achat des employés du secteur du transport routier a diminué au cours de la dernière décennie. L'augmentation de salaire moyenne par année qui leur a été accordée est de beaucoup inférieure à l'indice des prix à la consommation.

Pendant cette même période, les *rajustements de salaire* prévus dans les conventions collectives des employés de ce secteur relevant de la compétence fédérale s'établissaient en moyenne à **2,6 p. 100**. Si on compare le taux d'augmentation moyen dans le secteur du transport routier et

[4] Source : Programme du travail, Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT), Agreements in Force Year-over-Year Percent Change (pourcentage de variation sur douze mois dans les conventions en vigueur) (CAE 1970, 507) et Statistique Canada, cat. n° 62-001-xpb.

celui de l'ensemble des secteurs de compétence fédérale, on constate que les rajustements salariaux dans le secteur routier ont été de beaucoup inférieurs à la tendance observée dans les conventions collectives.

En janvier 1999, le *salaire hebdomadaire moyen*[5] dans le secteur du transport routier était de **676,20 $** par rapport à **713,66 $** dans les autres secteurs de compétence fédérale (soit **5,3 p. 100 de moins** que pour l'ensemble des secteurs de compétence fédérale). Une comparaison des taux d'augmentation annuels moyens permet de constater que les employés du secteur du transport routier reçoivent moins que le salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des secteurs de compétence fédérale.

En **1998**, il y avait au total **4** *grandes unités de négociation*, c'est-à-dire des unités comptant 500 employés ou plus, dans le secteur du transport routier au Canada, soit **3,8 p. 100** de toutes les unités de négociation de la sphère de compétence fédérale. Au total, **4 470** employés étaient visés par une convention collective en 1998.

Le tableau ci-après montre que le taux d'augmentation moyen par année dans le secteur du transport routier est inférieur à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale entre 1988 et 1993 ainsi qu'entre 1994 et 1998. Pendant la dernière décennie, les salaires de base ont connu un taux d'augmentation moyen par année inférieur de **0,8 p. 100** à la moyenne dans la sphère de compétence fédérale.

Tableau A
Taux de croissance annuelle moyen (%) du salaire de base moyen et de l'indice des prix à la consommation (IPC)
1988 — 1998

	1988-1998	1988-1993 (incl.)	1994-1998
	%	%	%
Transport routier	1,8	2,6	0,8
Secteurs de compétence fédérale	2,6	3,8	1,2
Principales unités de négociation	2,9	4,4	1,1
Indice des prix à la consommation	2,7	3,8	1,3

[5] Source : Annexe I.

celui de l'ensemble des secteurs de compétence fédérale, on constate que les rajustements salariaux dans le secteur routier ont été de beaucoup inférieurs à la tendance observée dans les conventions collectives.

En janvier 1999, le *salaire hebdomadaire moyen*[5] dans le secteur du transport routier était de **676,20 $** par rapport à **713,66 $** dans les autres secteurs de compétence fédérale (soit **5,3 p. 100 de moins** que pour l'ensemble des secteurs de compétence fédérale). Une comparaison des taux d'augmentation annuels moyens permet de constater que les employés du secteur du transport routier reçoivent moins que le salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des secteurs de compétence fédérale.

En **1998**, il y avait au total **4** *grandes unités de négociation*, c'est-à-dire des unités comptant 500 employés ou plus, dans le secteur du transport routier au Canada, soit **3,8 p. 100** de toutes les unités de négociation de la sphère de compétence fédérale. Au total, **4 470** employés étaient visés par une convention collective en 1998.

Le tableau ci-après montre que le taux d'augmentation moyen par année dans le secteur du transport routier est inférieur à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale entre 1988 et 1993 ainsi qu'entre 1994 et 1998. Pendant la dernière décennie, les salaires de base ont connu un taux d'augmentation moyen par année inférieur de **0,8 p. 100** à la moyenne dans la sphère de compétence fédérale.

Tableau A
Taux de croissance annuelle moyen (%) du salaire de base moyen et de l'indice des prix à la consommation (IPC)
1988 — 1998

	1988-1998	1988-1993 (incl.)	1994-1998
	%	%	%
Transport routier	1,8	2,6	0,8
Secteurs de compétence fédérale	2,6	3,8	1,2
Principales unités de négociation	2,9	4,4	1,1
Indice des prix à la consommation	2,7	3,8	1,3

[5] Source : Annexe I.

5. Faits récents dans le secteur du transport routier

A. Règlements négociés

i. Canadian Freightways Limited

En janvier 1999, 570 camionneurs, dockers et mécaniciens, à l'échelle des provinces (au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique) et des territoires (Territoires du Nord-Ouest et Yukon), représentés par la Fraternité internationale des teamsters, ont signé une convention de 36 mois en vigueur du 1er janvier 1998 au 31 décembre 2000. Au lieu de recevoir des augmentations de salaire, les employés ont maintenant la possibilité d'adhérer au programme de **participation aux bénéfices de l'entreprise**. Aucun changement majeur n'est signalé.

ii. CANPAR Transport Limited

En mars 1998, soit sept mois avant la date d'expiration de la convention, le Transportation-Communications International Union a signé, au nom de 1 600 camionneurs et employés d'entrepôt de tout le réseau, une convention de 36 mois, en vigueur du 1er novembre 1998 au 31 octobre 2001.

Les rajustements de salaire comprennent une augmentation de 2 p. 100 les 1er novembre 1998 et 1999 et une autre de 3 p. 100 le 1er novembre 2000. Une augmentation de 1 p. 100, qui avait été négociée en mars 1998, est entrée en vigueur le 6 mars de la même année. Les employés ont maintenant la possibilité d'**accumuler leurs heures supplémentaires** jusqu'à concurrence de 40 heures plutôt que de se les faire payer en argent, et cela à raison d'une heure et demie pour chaque heure travaillée. La garantie prévue pour l'**assurance-vie** passe de 30 000 $ à 40 000 $ et les prestations d'**invalidité de courte durée** sont portées à 450 $ (auparavant 400 $) par semaine à compter de la deuxième semaine d'invalidité.

B. Autres questions d'importance dans le secteur

- **Déréglementation et libre-échange**

La déréglementation du secteur routier en 1987 et l'entrée en vigueur des accords de libre-échange à la fin des années 80 et au début des années 90 ont réduit l'influence des facteurs « artificiels » sur le secteur et ont permis au marché de se développer d'une façon plus « naturelle ». Les transporteurs se sont donné une plus grande souplesse opérationnelle et peuvent réagir plus rapidement aux faits nouveaux qui se produisent dans le monde. En outre, la concurrence a augmenté dans le secteur, étant donné qu'il est maintenant plus facile d'entrer dans le marché. L'augmentation de la concurrence, l'adoption de nouveaux règlements et la stagnation de l'économie ont entraîné un excédent de capacité et bien des entreprises ont été forcées de fermer leurs portes (par exemple, *Interlink Freight Systems* a été récemment mis sous séquestre). L'évolution du secteur a aussi permis à plusieurs grosses compagnies, comme *Vitran Corporation*, de Toronto, l'un des plus gros transporteurs routiers de marchandises du Canada, d'y augmenter leur influence. (Cependant, Vitran doit aussi relever les défis qui découlent de la déréglementation, comme l'excédent de capacité et les guerres des prix.)

L'intense compétition déclenchée par la déréglementation du secteur aux États-Unis et l'excédent de capacité découlant de la récession ont fait baisser les taux, ce qui a permis aux expéditeurs de réaliser des économies sans précédent. (La déréglementation du transport routier intra-État et la réduction des restrictions effectuées en 1995 ont permis aux transporteurs canadiens de pénétrer plus profondément les marchés du sud. *Trimac Transportation System*, une filiale de Trimac Limited de Calgary, est ainsi devenu le plus gros transporteur en vrac de l'Amérique du Nord en 1995, année où ses recettes se sont élevées à environ 370 millions de dollars.) Bien que la déréglementation du transport routier permette de franchir plus facilement la frontière entre le Canada et les États-Unis, la plupart des transporteurs canadiens s'y arrêtent pour échanger leur chargement avec des transporteurs américains, ces derniers se chargeant de livrer nos exportations et les transporteurs canadiens en faisant autant avec nos importations. La hausse vertigineuse des exportations permet aux transporteurs canadiens de profiter des courants d'échange nord-sud qui se sont formés après la signature des accords de libre-échange avec les États-Unis et le Mexique.

Quand les transporteurs américains ont été autorisés à pénétrer le marché canadien, la concurrence a entraîné un grand nombre de fermetures et de fusionnements. Des transporteurs qui comptaient, il y a dix ans, parmi les plus gros du Canada, comme *CP Kingsway Inc.*, *Route Canada* et *Glengarry Transport*, ont été forcés de mettre fin à leurs activités tandis que d'autres ont vu leur taille augmenter, comme *Cabano-Kingsway Inc.*, de Montréal, qui a acquis, en 1997, *Thompson's Transfer Company International*, une compagnie de la Nouvelle-Écosse. Cabano s'inscrit ainsi dans la tendance au regroupement qui caractérise le secteur du transport routier et il est déjà le deuxième transporteur du Canada. (Thompson's deviendra une de ses filiales et ses six terminaux de la Nouvelle-Écosse et ses deux installations du Nouveau-Brunswick poursuivront leurs activités.) Un autre transporteur, *TNT Overland*, s'est joint à trois transporteurs américains pour former *ExpressLINK*, ce qui lui permet une pénétration plus profonde dans le marché américain. Le trafic augmente sur les routes nord-sud. Grâce au libre-échange, les compagnies de Toronto achètent de plus en plus à New York, Chicago et Atlanta, et celles de Calgary à Seattle et Los Angeles. On s'attend à ce que cette tendance se maintienne.

Le libre-échange attire aussi l'attention sur la frontière de 2 000 milles entre les États-Unis et le Mexique, qui a toujours été fermée aux transporteurs étrangers. Depuis le 17 décembre 1995, le Mexique permet aux transporteurs canadiens et américains de livrer et de ramasser des marchandises dans ses états frontaliers et, à partir du 1er janvier 2000, il leur donnera accès à tout son territoire. Alors, le secteur du transport routier nord-américain sera complètement déréglementé.

- **Compétitivité des coûts, salaires et sécurité**

La concurrence que la déréglementation et le libre-échange favorisent dans le secteur du transport routier a aussi un important impact sur les salaires et l'emploi. En effet, les compagnies de camionnage sont forcées de réduire radicalement leurs coûts d'exploitation pour demeurer compétitives. En outre, selon Dennis Dunster, vice-président exécutif de la division du camionnage du Syndicat des Transports Communications, la plupart des compagnies ont réduit leurs tarifs aux niveaux de 1980 pour conserver le même volume de marchandises. Autrement dit, les salaires et le nombre d'employés syndiqués du secteur subissent une constante

pression à la baisse. (Bien que la pression à la baisse sur les salaires ne se reflète pas encore sur les données globales de la Direction de l'information sur les milieux de travail concernant les salaires, étant donné que la base de données de la Direction est limitée aux entreprises assez grandes et syndiquées, il n'y a aucun doute que tout le secteur est touché et le sera encore pendant plusieurs années.) La nécessité de maintenir les tarifs à un niveau « irréaliste » fait aussi craindre que la sécurité ne soit compromise si les compagnies réduisent les frais d'entretien de l'équipement ou si les chauffeurs de camion cèdent à la tentation de travailler davantage pour maintenir leur revenu au même niveau qu'auparavant.

- **Progrès techniques**

L'utilisation de **nouvelles technologies** comme les communications par satellite augmente considérablement. *Camcom Mobile*, le principal fournisseur de communications par satellite du Canada, a pris cinq ans pour relier ses 6 000 premiers camions et seulement 12 mois pour les 3 000 autres. Les compagnies qui investissaient dans ces technologies pour se démarquer de leurs concurrents le font maintenant pour rester sur le marché. Cependant, l'investissement dans les autres technologies, comme l'échange électronique des données, reste beaucoup plus faible chez les transporteurs canadiens que chez les transporteurs américains. Les transporteurs canadiens ne peuvent se permettre de prendre du retard sur leurs concurrents américains et devront redoubler d'efforts pour les rattraper.

Même s'ils n'investissent pas beaucoup dans la technologie, les transporteurs réussissent à accroître leurs bénéfices en réduisant leurs coûts d'inventaire et d'entreposage et leurs frais généraux. En outre, les méthodes de production à valeur ajoutée et juste-à-temps, qui sont de plus en plus répandues, contribuent à l'intégration des compagnies de transport. Enfin, les économies d'échelle que rend possible l'expédition de chargements complets permettent aux gros transporteurs de pratiquer la **triangulation**, c'est-à-dire d'emprunter des points de transbordement situés au sud de la frontière, pour utiliser plus efficacement leur équipement et d'offrir, par conséquent, des tarifs inférieurs à ceux de leurs compétiteurs confinés aux routes est-ouest.

L'un des principaux éléments de la rentabilité est la capacité et, à l'automne de 1995, elle a commencé à dépasser la quantité de marchandises à transporter. Le sous-secteur le plus touché est celui de l'expédition de charges incomplètes qui a investi massivement dans l'**infrastructure** pour appuyer les échanges commerciaux est-ouest. Les entreprises en question ont de la difficulté à réorienter leurs activités en fonction des axes nord-sud qui se développent depuis la signature de l'accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis. En effet, il est presque impossible pour une compagnie canadienne de devenir un gros transporteur de charges incomplètes en Amérique du Nord en raison de la taille de l'infrastructure requise. C'est la raison pour laquelle plusieurs grosses entreprises de ce sous-secteur ont été acquises par des compagnies américaines ces dernières années. (Par exemple, *Reimer* est maintenant intégrée à la compagnie américaine *Roadway Express Inc.*, mais elle poursuit ses activités sous son propre nom tandis que *Roadway* est en train de fermer ses 22 installations au Canada. En outre, en 1997, *Reimer* et une filiale mexicaine ont été intégrées au système informatique de Roadway, ce qui a permis de réduire considérablement ses frais généraux et d'améliorer ses méthodes de distribution. Étant donné que *Roadway* dessert 65 pays, les activités de *Reimer* pourraient

augmenter considérablement au cours des prochaines années. Par ailleurs, *Roadway* est la première compagnie de camionnage qui relie les trois pays signataires de l'Accord de libre-échange nord-américain, tout en maintenant un service distinct d'expédition de charges incomplètes dans chacun d'eux.)

La tendance qui a le plus d'impact sur les transporteurs de charges incomplètes est celle qui a trait à la réorganisation des réseaux de distribution des expéditeurs. Avec le libre-échange, les fabricants regroupent ou éliminent un certain nombre de centres de distribution au Canada et expédient leurs marchandises à leurs clients à partir de leurs usines américaines ou d'un nombre réduit de centres de distribution situés au Canada. Par conséquent, les transporteurs de charges incomplètes qui répondront le mieux à leurs besoins ne seront probablement pas des entreprises nationales, mais des compagnies desservant un marché régional et ayant des coûts d'exploitation inférieurs. En raison de leur emplacement, les villes de Calgary et de Winnipeg ont été choisies comme site des nouveaux centres de distribution dans la nouvelle stratégie continentale.

Comparativement au secteur des charges incomplètes, celui des charges complètes a pris une grande expansion. Les transporteurs de ce secteur ramassent un chargement complet chez un fournisseur et n'ont pas besoin d'une grosse infrastructure, c'est pourquoi ils ont pu s'adapter facilement aux axes nord-sud découlant du libre-échange. Le Canada compte un bon nombre de transporteurs de charges complètes dont les activités s'étendent sur toute l'Amérique du Nord.

Le secteur du transport routier comprend aussi le transport en vrac de marchandises allant de l'alcool au ciment. Étant donné le coût élevé des camions-citernes, la compétition est moins vive dans ce secteur que dans les autres. *Trimac Ltd*, de Calgary, est l'un des plus gros transporteurs en vrac du Canada. Cette compagnie a signé un contrat de 40 millions de dollars d'une durée de cinq ans avec Imperial Oil de Toronto pour le transport de produits pétroliers entre les terminaux de cette compagnie situés à Toronto, Belleville, Kingston et Thunder Bay et divers endroits en Ontario. Elle a aussi pris pied récemment dans le secteur du grain en signant un contrat de 2,5 millions de dollars avec l'Alberta Wheat Pool pour transporter du grain de la Saskatchewan à l'Alberta et du ciment de l'Alberta à la Saskatchewan.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau B[6]
Calendrier des négociations collectives dans le secteur routier

Employeur et location	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention
Eastern Canada Car Carriers Province-wide, Ont. and Que.	Fraternité internationale des teamsters	1 400	31 oct. 1999
Canadian Freightways Limited, Province-wide; Man., Sask., Alta., B.C., NWT and the Yukon	Fraternité internationale des teamsters	570	31 déc. 2000
Kleysen Transport Ltd. Winnnipeg, Man.	Fraternité internationale des teamsters	220	12 déc. 2000
TST Overland Express, Province-wide, Ont.	Fraternité internationale des teamsters	400	23 mars 2001
Transport Besner Inc. St-Nicolas, Que.	Fraternité internationale des teamsters	250	26 oct. 2002
Kindersley Transport Limited, Province-wide; Man., Sask., Alta., B.C.	Syndicat canadien des commuications, de l'énergie et du papier	260	31 jan. 1998*
CANPAR Transport Ltd., Canada-wide	Syndicat international des transport communication	1 600	31 oct. 2001
McKinlay Transport Limited, Province-wide, Ont.	Fraternité internationale des teamsters (camionneur)	200	14 déc. 1999
McKinlay Transport Limited, Province-wide, Ont.	Fraternité internationale des teamsters (entretien)	200	14 déc. 1999
Municipal Tank Lines Limited, Province-wide, Ont.	Fraternité internationale des teamsters	280	31 déc. 1999
Grimshaw Trucking and Distributing Ltd., Edmonton, Alta.	Fraternité internationale des teamsters	230	31 mars 1999*

[5] Source : Programme Travail, Direction de l'information sur les lieux du travail, liste des ententes collective.

Employeur et location	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention
Cabano-Kingsway Transport Inc., Province-wide, Ont. Que. and the Maritimes	**Fraternité internationale des teamsters**	**900**	**16 juin 2000**
Association des transporteurs de la région de Montréal, Montréal, Que.	**Fraternité internationale des teamsters**	**450**	**30 sept. 2001**
Cabano-Kingsway Transport Inc. Province-wide, Ont.	**Fraternité internationale* des teamsters**	**350**	**30 sept. 1999**
Transport Thibodeau Inc., Province-wide, Que.	**Fraternité internationale des teamsters**	**250**	**31 déc. 2001**

* Les négocations ont débuté.

6. Sécurité et santé au travail (SST)[7]

Le coût des accidents de travail et des maladies professionnelles

On ne peut trop insister sur le coût humain et économique que doivent assumer les employeurs et les employés à cause des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces coûts se divisent en deux catégories :

- **Les coûts directs**

Il s'agit notamment des suivants : dépenses liées au traitement médical, à l'hospitalisation et à la réadaptation, aux funérailles, à l'indemnisation pour les revenus perdus et aux prestations d'invalidité.

- **Les coûts indirects**

Il peut s'agir, entre autres, des dommages au matériel et à l'équipement, du paiement du salaire au travailleur blessé ou à d'autres personnes touchées par les heures de travail perdues à cause de l'accident, du coût de la formation de remplaçants, des dépenses liées aux poursuites et des pertes de productivité attribuables au mauvais moral de l'employé.

[7] Source : Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques, Programme du travail, DRHC.

Tableau B[6]
Calendrier des négociations collectives dans le secteur routier

Eastern Canada Car Carriers Province-wide, Ont. and Que.	**Fraternité internationale des teamsters**	**1 400**	**31 oct. 1999**
Canadian Freightways Limited, Province-wide; Man., Sask., Alta., B.C., NWT and the Yukon	**Fraternité internationale des teamsters**	**570**	**31 déc. 2000**
Kleysen Transport Ltd. Winnnipeg, Man.	**Fraternité internationale des teamsters**	**220**	**12 déc. 2000**
TST Overland Express, Province-wide, Ont.	**Fraternité internationale des teamsters**	**400**	**23 mars 2001**
Transport Besner Inc. St-Nicolas, Que.	**Fraternité internationale des teamsters**	**250**	**26 oct. 2002**
Kindersley Transport Limited, Province-wide; Man., Sask., Alta., B.C.	**Syndicat canadien des commuications, de l'énergie et du papier**	**260**	**31 jan. 1998***
CANPAR Transport Ltd., Canada-wide	**Syndicat international des transport communication**	**1 600**	**31 oct. 2001**
McKinlay Transport Limited, Province-wide, Ont.	**Fraternité internationale des teamsters (camionneur)**	**200**	**14 déc. 1999**
McKinlay Transport Limited, Province-wide, Ont.	**Fraternité internationale des teamsters (entretien)**	**200**	**14 déc. 1999**
Municipal Tank Lines Limited, Province-wide, Ont.	**Fraternité internationale des teamsters**	**280**	**31 déc. 1999**
Grimshaw Trucking and Distributing Ltd., Edmonton, Alta.	**Fraternité internationale des teamsters**	**230**	**31 mars 1999***

[5] Source : Programme Travail, Direction de l'information sur les lieux du travail, liste des ententes collective.

Cabano-Kingsway Transport Inc., Province-wide, Ont. Que. and the Maritimes	**Fraternité internationale des teamsters**	**900**	**16 juin 2000**
Association des transporteurs de la région de Montréal, Montréal, Que.	**Fraternité internationale des teamsters**	**450**	**30 sept. 2001**
Cabano-Kingsway Transport Inc. Province-wide, Ont.	**Fraternité internationale* des teamsters**	**350**	**30 sept. 1999**
Transport Thibodeau Inc., Province-wide, Que.	**Fraternité internationale des teamsters**	**250**	**31 déc. 2001**

* Les négocations ont débuté.

6. Sécurité et santé au travail (SST)[7]

Le coût des accidents de travail et des maladies professionnelles

On ne peut trop insister sur le coût humain et économique que doivent assumer les employeurs et les employés à cause des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces coûts se divisent en deux catégories :

- **Les coûts directs**

Il s'agit notamment des suivants : dépenses liées au traitement médical, à l'hospitalisation et à la réadaptation, aux funérailles, à l'indemnisation pour les revenus perdus et aux prestations d'invalidité.

- **Les coûts indirects**

Il peut s'agir, entre autres, des dommages au matériel et à l'équipement, du paiement du salaire au travailleur blessé ou à d'autres personnes touchées par les heures de travail perdues à cause de l'accident, du coût de la formation de remplaçants, des dépenses liées aux poursuites et des pertes de productivité attribuables au mauvais moral de l'employé.

[7] Source : Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques, Programme du travail, DRHC.

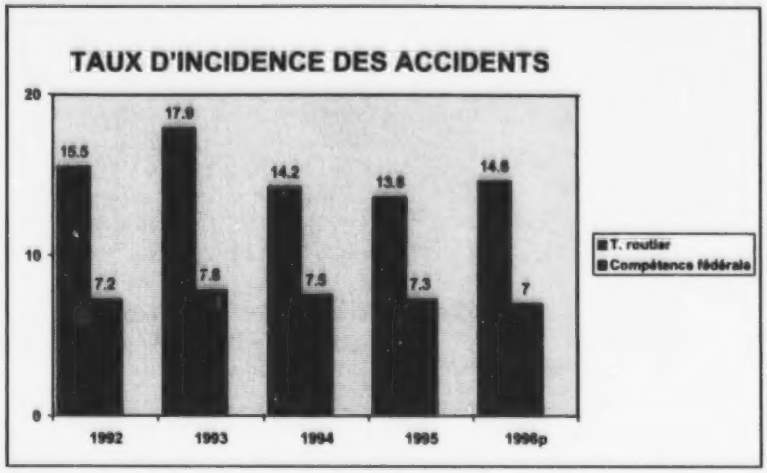
Par conséquent, tout le monde (employeurs, travailleurs, gouvernement, réseau de santé, sociétés d'assurances privées, etc.) a un intérêt direct et important à voir une diminution des risques de blessures et de dommages corporels au travail, grâce à des programmes de prévention efficaces favorisant la sécurité et la santé en milieu de travail.

Aperçu de la SST dans le secteur du transport routier

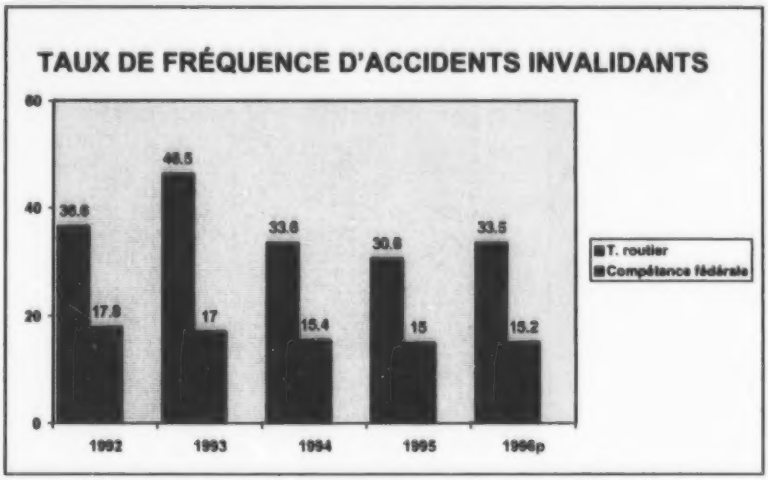
Les exploitants d'entreprises de camionnage relevant de la compétence fédérale ont rapporté des taux d'incidence et de fréquence des accidents de travail et des maladies professionnelles beaucoup plus élevés qu'au cours de la période allant de 1992 à 1996. En 1996, il y avait deux fois plus de risques pour un employé du secteur du transport routier d'être blessé au travail **(environ 1 employé sur 7)** que pour l'employé moyen de la sphère de compétence fédérale **(environ 1 employé sur 14)**.

On a enregistré en moyenne **33,49** blessures invalidantes dans le secteur pour un million d'heures travaillées, comparativement à **15,24** pour l'ensemble de la sphère de compétence fédérale. Il y a eu **20** décès liés au travail dans le secteur du transport routier en 1996, ce qui représente **près de la moitié** de tous les accidents mortels enregistrés dans les secteurs de compétence fédérale au cours de la même année. Selon les données statistiques, il semblerait que par rapport à la moyenne des accidents de travail signalés dans l'ensemble des secteurs relevant de la compétence fédérale, ceux du secteur du transport routier sont en général plus graves.

Le transport routier, soit essentiellement le camionage, représente (en moyenne) 52 p. 100 des décès survenus dans l'ensemble du champ de compétence fédéral comme le montre le tableau ci-dessus. Cependant ce secteur ne représent que 10 p. 100 des emplois du champ de compétence fédéral.



Le taux d'incidence des accidents survenus dans le seceur routier a été beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble de compétance fédéral de 1992 à 1996. Bien que les deux taux diminuent grduellement, celui du secteur routier reste lus de deux fois supérieur à celui de l'ensemble du champ de compétence fédéral. Entre 1992 et 1996, le taux d'incidence des accidents dans le secteur routier était plus élevé que pour l'ensemble du champ de compétence fédéral. Par exemple, en 1993, il s'élevait à 46,5 p. 100, comparativement à 18 p. 100 pour l'ensemble du champ de compétence fédéral.



Remarques :

Accident invalidant : Accident du travail empêchant au moins un travailleur d'effectuer sa tâche le lendemain de l'accident et pouvant aller jusqu'à entraîner son décès.

Taux de fréquence des accidents invalidants : Accidents invalidants par millions d'heures-personnes travaillées.

Taux d'incidence : Résultat de la division du nombre d'accidents invalidants pour une période donnée (multiplié par 100) par le nombre moyen de travailleurs.

Source : Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques, DRH — Travail p. — préliminaire

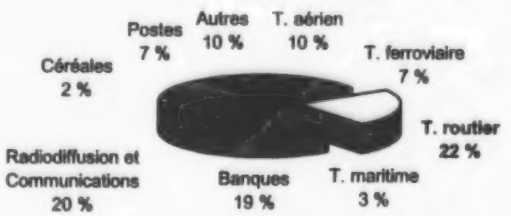
7. Normes du travail[8]

La partie III du *Code canadien du travail* établit les normes d'emploi minimales. Le *Code* contient des dispositions relatives aux salaires et aux avantages sociaux, à la durée du travail et aux heures supplémentaires, au congé annuel, aux jours fériés, au congé de maternité et autres congés, à la cessation d'emploi et autres conditions d'emploi. Les normes minimales ne remplacent pas les conditions de travail plus avantages prévues dans les conventions collectives négociées par les employeurs et les syndicats, ni celles qui sont prévues dans un contrat d'emploi privé.

Généralement, le volume des plaintes déposées chaque année en vertu des dispositions de la partie III et qui font l'objet d'une enquête, d'après les données du Système d'information sur les opérations du travail (SIOT), augmente graduellement depuis 1992. Le nombre de plaintes est passé de 3 600 qu'il était en 1992-1993 à 5 000 en 1998-1999, atteignant un sommet de 5 500 en 1996-1997. La moyenne des trois dernières années financières s'établit à un peu plus de 5 000 plaintes. Cela représente environ une plainte pour 160 employés visés par la partie III. Cela veut dire en moyenne, une infraction par groupe de 500 employés, ou environ une infraction sur trois plaintes. Tous les ans, près des deux tiers du nombre total de plaintes concernent deux normes de travail, soit le recouvrement des salaires impayés et les congédiements injustes.

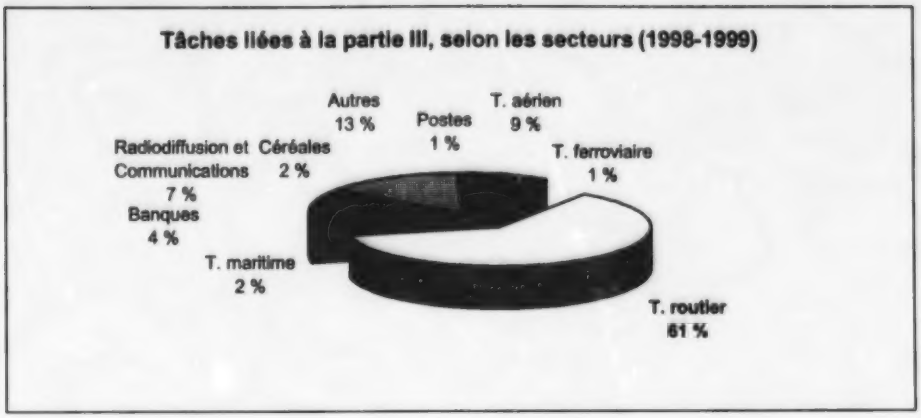
En 1998-1999, le secteur du transport routier comptait pour environ 22 p. 100 de tous les emplois visés par la partie III du *Code canadien du travail*. Ce secteur englobe toutes les formes de transport routier, notamment les services de messagerie, les entreprises de déménagement, le camionnage, les services de livraison.

Ventilation, par secteur d'activité, des emplois visés par la partie III du *Code canadien du travail*



Par rapport à sa taille, le secteur du transport routier génère un très grand volume de plaintes qui font l'objet d'une enquête chaque année. Cette proportion semble augmenter de façon constante au fil des ans, et cela malgré une légère diminution du nombre de plaintes déposées depuis 1996.

[8] Source : Programme Travail, le Système d'information des opérations du travail-DRHC.



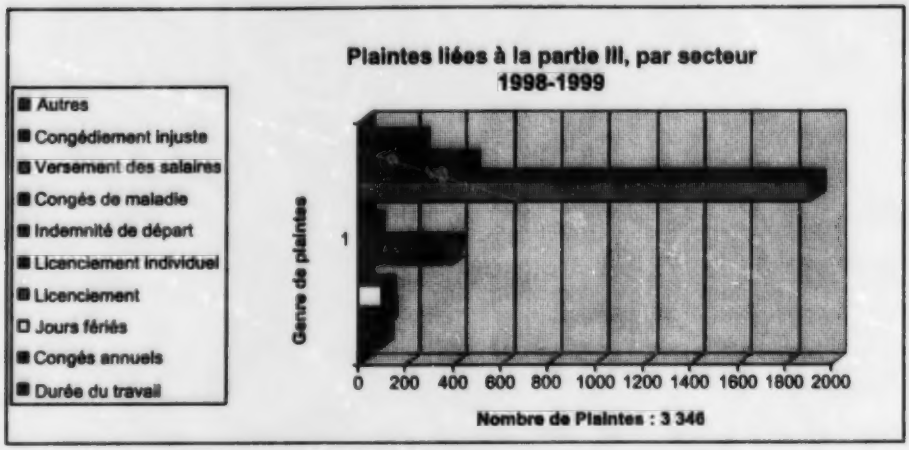
Au cours de l'exercice 1998-1999, 61 p. 100 des plaintes déposées en vertu de la partie III et qui ont abouti à une enquête par un agent des affaires du travail provenaient du secteur du transport routier, comparativement à 60 p. 100 en 1997-1998 et à 57 p. 100 au cours de la précédente année financière. Comme il est indiqué ci-dessus, l'exercice 1996-1997 a été une année record pour ce qui est des plaintes en vertu de la partie III, comme c'est le cas dans le secteur du transport routier. En nombre absolu, les plaintes liées à la partie III ont légèrement diminué, tombant de 3 600 en 1996-1997 à 3 346 en 1998-1999.

Ce secteur, à lui seul, compte pour plus de 75 p. 100 de toutes les plaintes déposées en vertu de la partie III, à l'exclusion des plaintes de congédiement injuste, au cours des deux dernières années financières. Il compte aussi pour plus de 40 p. 100 des plaintes de congédiement injuste enregistrées pendant cette période.

Chaque année, le secteur du transport routier génère environ 2 000 plaintes relatives au paiement du salaire, c'est-à-dire près de 80 p. 100 du nombre total de ces plaintes pour l'ensemble des secteurs d'activité. En 1998-1999, ce type de plainte représentait 57 p. 100 de toutes les plaintes qui ont mené à une enquête dans ce secteur.

Dans la plupart des secteurs, ensemble le nombre de plaintes relatives au paiement du salaire et le nombre de plaintes de congédiement injuste représentent ensemble la part la plus grande des plaintes déposées, soit 71 p. 100 des plaintes provenant du secteur du transport routier en 1998-1999. La moyenne nationale était de 68,5 p. 100 en 1998-1999, en ce qui concerne les plaintes relatives au paiement du salaire et les plaintes de congédiement injuste par rapport à l'ensemble des plaintes déposées en vertu de la partie III. En 1996-1997, année où les plaintes de congédiement injuste ont été particulièrement nombreuses, ces plaintes et les plaintes relatives au paiement du salaire comptaient pour environ 84 p. 100 du total des plaintes dans ce secteur.

Dans le secteur du transport routier, il y a eu environ quatre plaintes relatives au paiement du salaire pour chaque plainte de congédiement injuste, au cours des deux dernières années financières. À l'échelle nationale, cette proportion est de 2,5 par rapport à une plainte de congédiement injuste.



Établir ces tendances pour une courte période peut se révéler un exercice sans grande signification statistique. Toutefois, dans les prochaines versions du présent document, il pourra être intéressant de déterminer si la tendance se maintient.

8. Équité en matière d'emploi[9]

Contexte

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été promulguée en 1986. Elle vise les sociétés d'État et les employeurs de compétence fédérale comptant 100 employés ou plus. Ces employeurs exercent principalement leurs activités dans les secteurs du transport international et interprovincial, des banques et des communications.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de donner aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles des chances égales dans le milieu de travail. Pour atteindre cet objectif, les employeurs doivent éliminer les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les membres des groupes désignés, c'est-à-dire appliquer le principe voulant que l'équité en matière d'emploi signifie non seulement de traiter tous les travailleurs de la même manière, mais prendre des mesures spéciales et des mesures d'adaptation compte tenu des différences. Certaines des mesures les plus courantes adoptées par les employeurs sont l'établissement de politiques pour régler les questions telles que l'équité en matière d'emploi, le harcèlement et la discrimination. Ces mesures montrent que les employeurs utilisent des modalités de travail flexibles pour mettre en œuvre les horaires flexibles, le télétravail et le partage d'emploi pour accommoder les membres des groupes désignés.

[9] Source : Rapport anuuel de la Loi sur l'Équité en matière d'emploi, 1998.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

En juin 1998, les employeurs des entreprises du secteur routier relevant de la compétence fédérale ont présenté leur rapport annuel. Ce rapport fournit des données sur leur effectif et décrit la situation en emploi des membres des groupes désignés ainsi que les progrès réalisés dans la création d'un effectif représentatif en 1997. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été proclamée en octobre 1996, et en 1998 les employeurs ont fourni des renseignements conformément aux dispositions de la nouvelle loi pour l'année civile 1997.

Faits saillants dans le secteur du transport routier

- En 1997, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* visait 24 950 employés du secteur routier. Ils travaillent pour 64 compagnies canadiennes. Le nombre total d'employés dans ce secteur a diminué de 10,03 p. 100 depuis 1995.

- Dans le secteur du transport routier, la représentation des membres de groupes désignés était inférieure à celle des autres secteurs assujettis à la *Loi* en ce qui concerne les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Pour ce qui est des autochtones, la représentation était plus importante que celle des membres de minorités visibles dans l'ensemble de la sphère de compétence fédérale. La représentation de chaque groupe est en hausse depuis 1987, première année où des données ont été recueillies sous le régime de la *Loi*.

Représentation des groupes désignés en 1997

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Tous les secteurs	44,57 %	1,29 %	2,31 %	9,68 %
Secteur routier	16,12 %	1,46 %	1,55 %	3,18 %

En 1997, les femmes étaient largement concentrées dans le travail de bureau, mais on en trouvait aussi parmi les ouvriers spécialisés, groupe professionnel le plus présent dans le secteur du transport routier. Les autochtones étaient pour la plupart employés dans ce groupe, tandis que les personnes handicapées et les membres des minorités visibles étaient concentrés dans les emplois de spécialisation moyenne et dans les emplois de bureau.

Le salaire des femmes représentait seulement 74,2 p. 100[10] du salaire moyen des hommes travaillant à plein temps dans le secteur, en 1997, comparativement à 75,9 p. 100 pour les secteurs régis par la *Loi*.

[10] Estimé

En juin 1998, les employeurs des entreprises du secteur routier relevant de la compétence fédérale ont présenté leur rapport annuel. Ce rapport fournit des données sur leur effectif et décrit la situation en emploi des membres des groupes désignés ainsi que les progrès réalisés dans la création d'un effectif représentatif en 1997. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été proclamée en octobre 1996, et en 1998 les employeurs ont fourni des renseignements conformément aux dispositions de la nouvelle loi pour l'année civile 1997.

Faits saillants dans le secteur du transport routier

- En 1997, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* visait 24 950 employés du secteur routier. Ils travaillent pour 64 compagnies canadiennes. Le nombre total d'employés dans ce secteur a diminué de 10,03 p. 100 depuis 1995.

- Dans le secteur du transport routier, la représentation des membres de groupes désignés était inférieure à celle des autres secteurs assujettis à la *Loi* en ce qui concerne les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Pour ce qui est des autochtones, la représentation était plus importante que celle des membres de minorités visibles dans l'ensemble de la sphère de compétence fédérale. La représentation de chaque groupe est en hausse depuis 1987, première année où des données ont été recueillies sous le régime de la *Loi*.

Représentation des groupes désignés en 1997

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Tous les secteurs	44,57 %	1,29 %	2,31 %	9,68 %
Secteur routier	16,12 %	1,46 %	1,55 %	3,18 %

En 1997, les femmes étaient largement concentrées dans le travail de bureau, mais on en trouvait aussi parmi les ouvriers spécialisés, groupe professionnel le plus présent dans le secteur du transport routier. Les autochtones étaient pour la plupart employés dans ce groupe, tandis que les personnes handicapées et les membres des minorités visibles étaient concentrés dans les emplois de spécialisation moyenne et dans les emplois de bureau.

Le salaire des femmes représentait seulement 74,2 p. 100[10] du salaire moyen des hommes travaillant à plein temps dans le secteur, en 1997, comparativement à 75,9 p. 100 pour les secteurs régis par la *Loi*.

[10] Estimé

9. Tendances en matière de ressources humaines

Au cours des dernières années, l'industrie du transport routier a subi plusieurs changements, notamment en matière de réglementation et de libéralisation des échanges commerciaux. L'augmentation de l'activité commerciale et la concurrence féroce a emmené les entreprises à doubler leurs efforts.

Plusieurs comités ont été mis sur pied pour aider les industries canadiennes à faire face à des changements majeurs. Dans le cas de l'industrie du transport routier, le Conseil des Ressources Humaines dans l'Industrie du Camionnage (CRHICC) a vu le jour en 1993. Son mandat consiste à résoudre divers problèmes reliés au secteur ainsi qu'à répondre aux besoins de l'industrie en matière de ressources humaines.

Une étude menée par le CRHICC et mise à jour en 1998[11] a, en outre, révélé certaines lacunes en matière de ressources humaines. Les changements d'envergure qu'a subi l'industrie du camionnage ont eu une incidence sur les compétences et connaissances que doivent détenir les conducteurs.

Tout d'abord, l'étude a révélé un haut taux de roulement généralisé de la main-d'oeuvre. Bien que le te taux de roulement ne soit pas un facteur nouveau dans ce secteur d'activités, il demeure un enjeu important.

Selon les prévisions du CRHICC, l'industrie du transport routier accroîtra son marché de **30 p. 100** au cours des 10 prochaines années. De plus, on prévoit, pour la même période, que de **20 à 30 p.100** des travailleurs prendront leur retraite. Afin de remédier à la pénurie de main-d'oeuvre qui s'annonce, il est essentiel que ce secteur établisse une stratégie de recrutement adéquate pour attirer et retenir des conducteurs qualifiés, qui tiendra compte des nouveaux besoins du secteur.

Étant donné l'accroissement du marché, surtout en direction des États-Unis, les employés doivent acquérir de nouvelles connaissances notamment les lois, règlements, procédures et formalités qui s'appliquent dans les régions ou États avoisinants desservis. Par ailleurs, les conducteurs interrogés ont fait mention de l'augmentation des tâches administratives dans leur travail.

En somme, selon les employeurs et employés, la formation, les connaissances et les compétences requises des conducteurs sur les règlements qui touchent la sécurité sont actuellement des enjeux importants. Présentement, la formation de la main-d'oeuvre se fait le plus souvent à l'interne et n'est pas normalisée. Certaines entreprises préconisent une formation théorique et pratique tandis que d'autres offrent uniquement de la formation sur le tas. Chose certaine, les entreprises ont beaucoup de difficulté à recruter et à retenir des conducteurs qualifiés.

Toutefois, certaines entreprises ont établi des pratiques ou procédures cherchant à répondre aux problèmes présents et futurs de l'industrie du camionnage. Par exemple, Kriska Transportation offre à ses nouveaux employés une formation sur le tas d'une durée de 3 mois, qui coïncide avec leur période de probation. Les futurs employés accompagnent un conducteur d'expérience qui leur

[11] Source : L'industrie canadienne du camionnage, Défis des ressources humaines et possibilités d'emploi, Emploi et Immigration Canada.

donne la formation. Une attention particulière est prise lors de la sélection du conducteur-formateur afin de s'assurer que l'apprentissage en est un de qualité et qu'il répond bien aux besoins de l'entreprise. Étant donner l'augmentation des tâches administratives, les dirigeants de cette entreprise croient qu'il est indispensable de former et d'informer les futurs employés. Par ailleurs, les horaires de travail sont conçus de façon plus régulière.

Chez Northern Telecom les conducteurs sont formés par une agence de recrutement du personnel selon des normes précises et préétablies. En outre, l'entreprise encourage les travailleurs à participer à la résolution de problèmes en prenant part à des groupes de travail conçus pour discuter des problèmes encourus. Par exemple, une des solutions apportées consiste à offrir aux étudiants une formation en cours d'emploi plus poussée, c'est-à-dire qu'après avoir reçu une formation en salle de classe, les étudiants doivent effectuer une formation pratique sur la route. L'entreprise organise également des journées d'honneur où elle remet à des conducteurs différents prix en reconnaissance de leur contribution au sein de l'organisation

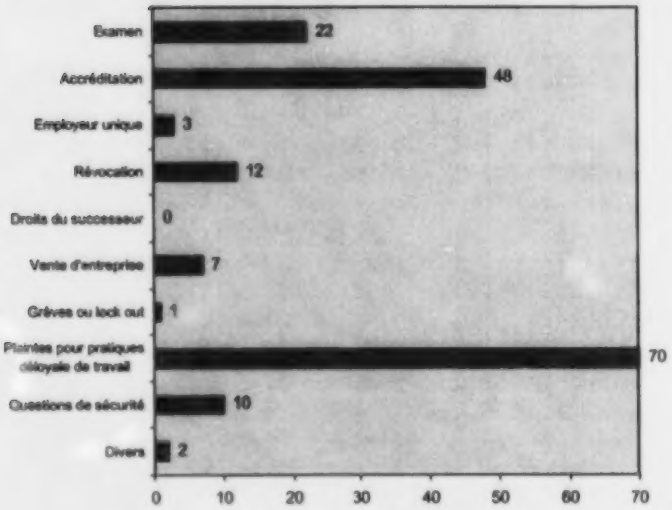
10. Conseil canadien des relations industrielles[12]

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire chargé d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la partie I du *Code canadien du travail* portant, entre autres, sur la détermination des unités de négociation et les pratiques déloyales de travail, et les dispositions de la partie II traitant des cas de refus de travailler et des plaintes connexes. Les graphiques ci-dessous illustrent l'importance des activités du Conseil ayant trait au sous-secteur du camionnage pour chaque disposition pertinente de la partie I du *Code canadien du travail*.

Dans le secteur routier, les dispositions du *Code canadien du travail* le plus souvent invoquées devant le Conseil portaient sur les **pratiques de travail déloyales** (70 plaintes) et l'**accréditation** (48 plaintes), ce qui représente plus des deux tiers des affaires entendues pour le secteur. Ce tableau n'est pas inhabituel pour un secteur caractérisé par un grand nombre d'entrées et de sorties d'entreprises, comme l'indique une comparaison entre les 50 principales compagnies de 1995 et 1996.

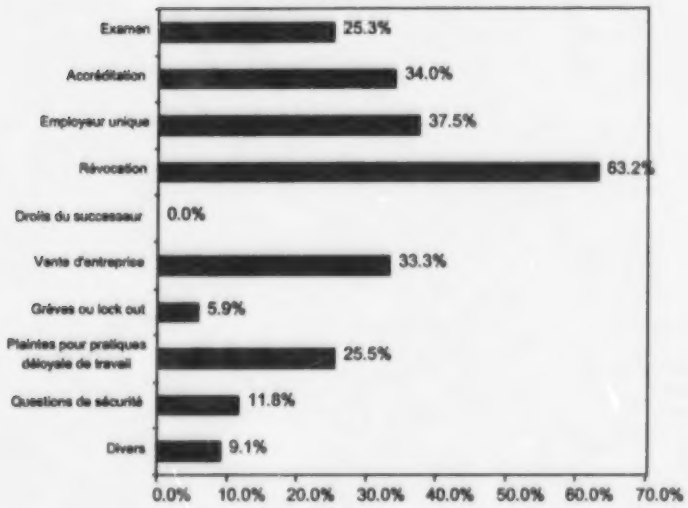
[12] Source : Rapport annuel du Conseil canadien des relations industrielles, 1997/1998.

Affaires réglées par le CCRI 01/04/1997 au 31/03/1998 par type de cas dans le secteur du transport



Les affaires relatives à l'**employeur unique**, à l'**accréditation** et à la **révocation** émanant du secteur routier représentent un important pourcentage des affaires de ce genre réglées en 1997-1998 par le CCRT, soit **37,5 p. 100, 34 p. 100 et 25,5 p. 100**. Ce genre d'affaires témoigne de l'évolution du secteur en fonction de son nouvel environnement concurrentiel et des ajustements qu'il connaît, surtout les nombreuses entrées et sorties de compagnies.

Pourcentage des cas soumis au CCRI touchant le secteur routier par catégorie (1997-1998)



Remarque : Par « **question de sécurité** » on entend des plaintes et renvois prévus à la partie II du *Code canadien du travail*.

11. Implications

A. Comme on l'a vu dans la section intitulée **Faits récents** de ce document, la déréglementation et les accords de libre-échange ont facilité aux transporteurs américains l'accès au marché canadien et ont augmenté la concurrence dans le secteur, ce qui a poussé un grand nombre de compagnies canadiennes à fermer leurs portes ou à se regrouper. Ces événements ont entraîné une baisse du nombre d'employés syndiqués et une hausse du nombre d'employés non syndiqués. Bien que le nombre d'employés syndiqués ait diminué, les besoins en matière de services de conciliation et de médiation se maintiendront. Entre 1991 et 1995, 112 affaires ont nécessité la nomination de conciliateurs dans le secteur, soit plus que dans les autres secteurs de compétence fédérale. Celui de la radiodiffusion et des communications suit loin derrière avec 46 nominations[13]. Les besoins en matière d'information à jour sur les problèmes et les tendances du secteur se maintiendront aussi.

[13] Rapport Sims, tableau 8,3, page 111.

B. Comme on l'a vu dans la section sur la **Sécurité et santé au travail**, le taux d'accident et de décès est beaucoup plus élevé dans ce secteur que dans les autres secteurs de compétence fédérale. L'augmentation du nombre de compagnies qui se font concurrence dans le secteur fait craindre que la sécurité des employés ne soit menacée si les compagnies réduisent leurs coûts d'entretien de l'équipement ou si les chauffeurs dépassent la durée du travail permise. Il faudra peut-être renforcer les services de sécurité, de santé et des normes du travail pour assurer l'application efficace des politiques.

ANNEXE

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Annexe I[14]

Indicateurs économiques pour les grands secteurs d'activité - 1999

	PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (1992=100)		EMPLOIS		RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE	
SECTEUR INDUSTRIEL	**en millions de $**	**% de l'ensemble de l'économie**	**en milliers**	**% du nombre total d'emplois**	**en dollars**	**écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs**
Ensemble de l'économie/ Ensemble des secteurs	717 589	100,0	11 731,0	100,0	604,55	--
Total pour le fédéral	75 342	10,5	937,2	8,0	713,66	+ 18,0
Les secteurs suivants relèvent de la compétence fédérale	**en millions de $**	**% des secteurs de comp. fédérale**	**en milliers**	**% des secteurs de comp. fédérale**	**en dollars**	**écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs**
Transports	27 821	36,9	464,9	49,6	732,04	+ 21,1
*Transport aérien**	4 257	5,7	73,0	7,8	815,99	+ 35,0
*Transport ferroviaire**	4 049	5,4	48,5	5,2	981,64	+ 62,4
*Transport maritime**	1 960	2,6	14,6	1,6	831,28	+ 37,5
Transport routier	10 998	14,6	141,1	15,1	676,20	+ 11,9
Pipelines	3 683	4,9	6,2	0,7	1 359,01	+ 124,79
Entreposage	899	1,2	19,0	2,0	711,13	+ 17,6
Communications	23 971	31,8	262,0	28,0	698,14	+ 15,5
Radiodiffusion	3 732	5,0	41,6	4,4	832,52	+ 37,7
Téléphonie, etc.	16 554	22,0	103,3	11,0	845,71	+ 39,9
Service postal et service de messagerie	3 685	4,9	115,7	12,3	523,72	- 13,3
Banques à charte	22 651	30,1	191,3	20,4	690,54	+ 14,2

* Comprend les services annexes au mode de transport. En ce qui concerne le transport aérine, les opérations aéroportuaires sont comprises.

Remarques : 1) Un pourcentage important — mais indéterminé du point de vue statistique — du secteur du transport routier relève de la compétence provinciale. De même, les autres secteurs énumérés ne relèvent pas tous entièrement du fédéral.

2) La valeur du produit intérieur brut, en dollars réels, a été établie à partir des prix de 1986. Les recettes en dollars courants des sociétés appartenant aux secteurs figurant dans la liste de 1996 seront plus élevées. L'utilisation des données relatives au PIB exprimées en dollars réels de 1986 et les pourcentages qui figurent dans la deuxième colonne donnent une idée de la taille comparative des secteurs, sans égard à l'effet des tendances des prix.

---

[14] Source : Statistique Canada, *Produit intérieur brut par industrie* (no de cat. 15-001) et *Emploi, gains et durée du travail* (no de cat. 72-002).

Annexe I[14]

Indicateurs économiques pour les grands secteurs d'activité - 1999

	PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (1992=100)		EMPLOIS		RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE	
SECTEUR INDUSTRIEL	**en millions de $**	**% de l'ensemble de l'économie**	**en milliers**	**% du nombre total d'emplois**	**en dollars**	**écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs**
Ensemble de l'économie/ Ensemble des secteurs	717 589	100,0	11 731,0	100,0	604,55	--
Total pour le fédéral	75 342	10,5	937,2	8,0	713,66	+ 18,0
Les secteurs suivants relèvent de la compétence fédérale	**en millions de $**	**% des secteurs de comp. fédérale**	**en milliers**	**% des secteurs de comp. fédérale**	**en dollars**	**écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs**
Transports	27 821	36,9	464,9	49,6	732,04	+ 21,1
*Transport aérien**	4 257	5,7	73,0	7,8	815,99	+ 35,0
*Transport ferroviaire**	4 049	5,4	48,5	5,2	981,64	+ 62,4
*Transport maritime**	1 960	2,6	14,6	1,6	831,28	+ 37,5
Transport routier	10 998	14,6	141,1	15,1	676,20	+ 11,9
Pipelines	3 683	4,9	6,2	0,7	1 359,01	+ 124,79
Entreposage	899	1,2	19,0	2,0	711,13	+ 17,6
Communications	23 971	31,8	262,0	28,0	698,14	+ 15,5
Radiodiffusion	3 732	5,0	41,6	4,4	832,52	+ 37,7
Téléphonie, etc.	16 554	22,0	103,3	11,0	845,71	+ 39,9
Service postal et service de messagerie	3 685	4,9	115,7	12,3	523,72	- 13,3
Banques à charte	22 651	30,1	191,3	20,4	690,54	+ 14,2

* Comprend les services annexes au mode de rasnport. En ce qui concerne le transport aérine, les opérations aéroportuaires sont comprises.

Remarques : 1) Un pourcentage important — mais indéterminé du point de vue statistique — du secteur du transport routier relève de la compétence provinciale. De même, les autres secteurs énumérés ne relèvent pas tous entièrement du fédéral.

2) La valeur du produit intérieu brut, en dollars réels, a été établie à partir des prix de 1986. Les recettes en dollars courants des sociétés appartenant aux secteurs figurant dans la liste de 1996 seront plus élevées. L'utilisation des données relatives au PIB exprimées en dollars réels de1986 et les pourcentages qui figurent dans la deuxième colonne donnent une idée de la taille comparative des secteurs, sans égard à l'effet des tendances des prix.

[14] Source : Statistique Canada, *Produit ntérieur brut par industrie* (no de cat. 15-001) et *Emploi, gains et durée du travail* (no de cat. 72-002).

Annexe II

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec les personnes suivantes :

1.	**Introduction**	Bruce Aldridge Direction de l'information sur les milieu de travail Programme du travail (819) 953-5345
2.	**Aperçu**	Bruce Aldridge
3.	**Relations du travail**	Don Laferrière Service fédéral de médiation et de conciliation Programme du travail (819) 997-1905
4.	**Évolution des salaires**	Bruce Aldridge
5.	**Faits récents**	Bruce Aldridge
6.	**Sécurité et santé au travail**	Christian Strano Opérations, Programme du travail (819) 953-1782
7.	**Normes du travail**	Geoffrey Brennan Opérations, Programme du travail (819) 953-0066
8.	**Équité en matière d'emploi**	Syed Naseem Opérations, Programme du travail (819) 953-7519
9.	**Tendances en matière des ressources humaines**	Mélanie Caron Politique stratégique et partenariat Programme du travail
10.	**Conseil canadien des relations du travail**	Don Laferrière
11.	**Implications**	Bruce Aldridge